Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnung?

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors
der Rechtswissenschaft
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Martin Luther-Universität
Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Walter Heim
Gerichtsreferendar in Erfurt

Spezialbetrieb für Dissertationsdruck von Robert Noske in Borna-Leipzig
1936

Berichterstatter: Dozent Dr. Isele

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Erscheint gleichzeitig unter dem Titel „Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnung?“ im
Verlag Robert Noske, Borna Bez. Leipzig

Meinen lieben Eltern

in Dankbarkeit

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41544704_0067

Inhalt.

Erster Abschnitt.

Einführung in die Nachwirkungslehre. Seite

§ 1. Darstellung der Streitfrage 1
§ 2. Stand der Streitfrage zur Zeit des Inkrafttretens des ADG 3
a) Die Nachwirkungslehre des Tarifvertrages 3
b) Die Nachwirkungslehre der Arbeitsordnung 6

Zweiter Abschnitt.

§ 3. Untersuchung und Beantwortung der Streitfrage von praktischen Gesichtspunkten aus, ohne Rücksicht auf rechtliche Erwägungen 7

Dritter Abschnitt.

Rechtliche Untersuchung der Streitfrage.

§ 4. Rechtsnatur der Tarif- und Betriebsordnung 14
§ 5. Das Verhältnis der Normen der Tarif- und Betriebsordnung zu den Einzelarbeitsverträgen 17
§ 6. Die Lehre über den Rechtswechsel und die Auslegung des Einzelarbeitsvertrages 25
§ 7. Die Rechtslage im Einzelarbeitsvertrag nach Außerkrafttreten einer Tarif- oder Betriebsordnung 29

Vierter Abschnitt.

§ 8. Ergebnis der Ausführungen 32

Verzeichnis der benutzten Literatur.

Affolter: System des deutschen bürgerlichen Übergangsrechtes. Leipzig 1903.

Anthes: Der Treuhänder der Arbeit. In Stuttgarter Kartei Nr. 466.

Dechant: Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht. Wien 1923.

Dersch: Kommentar zum AOG. Berlin 1934.

Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. München 1934.

Ehrlich: Das zwingende und nichtzwingende Recht im BGB für das Deutsche Reich. Jena 1899.

Enneccerus-Nipperdey: Lehrbuch des bürgerlichen Rechts Bd. 1. Einleitung, Allgemeiner Teil. 13. Bearb. Marburg 1931.

Erdmann: Die Rechtslage nach Ablauf des Tarifvertrages. 1925.

Gallas: Die Unabdingbarkeit der Tarifnormen. In „Arbeitsrechtliche Seminarvorträge", hrsg. von Kaskel 1927, S. 83 ff.

Gierke: Deutsches Privatrecht Bd. 1, 1895.

Grub: Die Betriebsordnung. In Stuttgarter Kartei Nr. 479.

Habicht: Die Einwirkung des BGB auf zuvor entstandene Rechtsverhältnisse. Jena 1901.

Hueck-Nipperdey:: Lehrbuch des Arbeitsrechtes Bd. II. 3.—5. Aufl. Mannheim 1932.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar zum AOG. München und Berlin 1934.

Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechtes. Leipzig 1927.

Kalkbrenner: Betriebsordnung und Tarifordnung. In Stuttgarter Kartei Nr. 466/67.

Kaskel: Arbeitsrecht. In „Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, Abt. Rechtswissenschaft". Hrsg. von Kohlrausch-Kaskel. Berlin 1925.

Lehmann: Tarifvertrag und Nachwirkung. Leipzig 1927.

Lotmar: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches. 1902/08.

Mansfeld-Pohl-Steinmann: Kommentar zum AOG. München 1934.

Molitor: Kommentar zur Tarifvertragsordnung vom 23. 12. 1918. 1930.

Mugdan: Die gesamten Materialien zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Berlin 1899.

Nikisch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Leipzig 1927.

Richter: Der Treuhänder der Arbeit. In „Heerschild-Schriftenreihe" Heft 3.

Siebert: Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. Hamburg 1935.

Zitelmann: Internationales Privatrecht. 1912.

Dissertationen.

Blaesing: Die arbeitsvertragliche Nachwirkung der Tarifverträge. Marburg 1926.
Heller: Die Rechtsnatur der Tarifnormen. Halle 1931.
Janser: Die Tarifordnung. Köln 1935.
Nehm: Betriebs- und Tarifordnung als Inhalt des diktierten Arbeitsvertrages. Emsdetten 1935.
Rößler: Der Führer des Betriebes. Jena 1935.
Simon: Die Nachwirkung von Tarifverträgen. Köln 1927.
Stolze: Die Rechtswirkung der Tarifordnung nach dem AOG. Leipzig 1934.

Ferner die angeführten Zeitschriften und Entscheidungen.

Erster Abschnitt.

Einführung in die Nachwirkungslehre.

§ 1.

Darstellung der Streitfrage.

Die hier zu behandelnde Streitfrage ist nicht neu. Gewiß gibt es die Rechtsform der Tarif- und Betriebsordnungen erst seit dem 1. 5. 1934 und es kann deshalb auch erst seit diesem Zeitpunkt verschiedene Lehrmeinungen über die Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnungen geben. Aber dasselbe Problem, nämlich die Rechtslage im Einzelarbeitsvertrag nach Ablauf der kollektiven Regelung spielte schon im alten Arbeitsvertragsrecht seit dem Inkrafttreten der Tarifvertragsordnung vom Jahre 1918 eine große Rolle. Die Rechtsform der arbeitsrechtlichen Regelungen war damals anders. Durch Tarifverträge und Arbeitsordnungen wurde das geregelt, was heute den Inhalt der Tarif- und Betriebsordnungen bildet. Aber die Fragestellung, welchen Inhalt der Einzelarbeitsvertrag nach Außerkrafttreten einer derartigen übervertraglichen Regelung hat, ist die gleiche geblieben. Daher hat auch nach dem 1. 5. 1934 der Streit über die Nachwirkungslehre nicht aufgehört. Freilich mußte mancher Gesichtspunkt, der früher für oder gegen die Nachwirkung ins Feld geführt wurde, infolge der veränderten Rechtsnatur der übervertraglichen Festsetzungen wegfallen. Aber dafür sind neue Gesichtspunkte aufgetaucht, so daß man sagen kann, daß die Streitfrage genau so unentschieden ist wie früher. Sie soll daher hier einer eingehenden Untersuchung unterzogen werden.

Unter dem sogenannten Nachwirkungsproblem ist — ganz allgemein ausgedrückt — die Frage zu verstehen, ob und in welchem Umfang die Normen der Tarif- und Betriebsordnungen über ihre eigene Geltungsdauer hinaus Rechtswirkungen auszuüben vermögen. Es ist bestritten, ob die Einzelarbeitsverträge bei Außerkrafttreten der Tarif- und Betriebsordnungen infolge der Nachwirkung zunächst unverändert bestehen bleiben, oder ob sie nach Wegfall jener Bestimmungen von selbst die angemessenen Arbeitsbedingungen, die sich aus den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften ergeben, zum Inhalt haben oder ob schließlich die vor der übervertraglichen Regelung in Kraft gewesene Betriebsordnung oder die verdrängten Bestimmungen des Einzelvertrags wiederaufleben. Im ersten Falle wäre eine Abänderung des durch Tarif- oder Betriebsordnungen bestimmt gewesenen Einzelvertragsinhalts nur durch Kündigung mög-

lich, falls nicht eine freiwillige Übereinkunft erzielt wird. Diese Folge würde die Ablehnung der Nachwirkung vermeiden. Zusammengefaßt handelt es sich also um die Frage, ob das Arbeitsverhältnis nach Außerkrafttreten der Tarif- und Betriebsordnung trotzdem noch gemäß den außer Kraft getretenen Bestimmungen bestehen bleibt, bis es gekündigt oder abgeändert wird oder nicht. Ein Beispiel über die Höhe des Lohnanspruchs bei Bejahung und Verneinung der Nachwirkung wird die Frage am deutlichsten vor Augen führen. Allerdings ist die Lohnbestimmung nicht die einzige Regelung, die durch Tarif- oder Betriebsordnung zu erfolgen pflegt. Auch Urlaub, Kündigungsfristen, Arbeitszeit und viele andere Arbeitsbedingungen werden auf diese Weise geregelt. Aber die Lohnregelung bildet doch den wichtigsten Inhalt der Tarif- und Betriebsordnungen und eignet sich deshalb als Beispiel am besten.

War ein Gefolgschaftsmitglied zu einer Zeit, da noch keine Lohnfestsetzung durch Tarif- oder Betriebsordnung bestand, vom Unternehmer zu einem Stundenlohn von —.80 RM eingestellt worden, wurde sodann durch Tarif- oder Betriebsordnung der Lohn für die betreffende Gruppe von Gefolgschaftsmitgliedern auf —.90 RM festgesetzt, und trat schließlich die Tarif- oder Betriebsordnung wieder außer Kraft, so ist es nach den verschiedenen Lehren zur Nachwirkungsfrage zweifelhaft, welchen Lohn das Gefolgschaftsmitglied nunmehr zu fordern hat.

Die Anhänger der Nachwirkungslehre vertreten die Ansicht, daß der Einzelarbeitsvertrag durch das Außerkrafttreten einer Tarif- oder Betriebsordnung nicht berührt wird. Demnach hätte in obigem Beispiel das Gefolgschaftsmitglied nach wie vor —.90 RM zu fordern, bis entweder ein freiwilliger Abänderungsvertrag geschlossen oder aber der Arbeitsvertrag gekündigt wird. Kündigen wird naturgemäß der Teil, der durch die Nachwirkung benachteiligt wird, in der Regel der Unternehmer.

Von den Gegnern der Nachwirkungslehre meint die eine Gruppe, die ursprünglichen einzelvertraglichen Vereinbarungen würden nach ersatzlosem Wegfall der Tarif- oder Betriebsordnung wieder aufleben, da sie durch die übervertragliche Regelung lediglich zurückgedrängt, aber nicht zum Erlöschen gebracht worden seien. Nach dieser Lehre wären also in unserem Beispiel wieder —.80 RM Stundenlohn zu zahlen. Demgegenüber behauptet die andere Gruppe, die früheren Einzelabmachungen seien durch das Inkrafttreten der Tarif- oder Betriebsordnung endgültig vernichtet worden, soweit sie mindere Bedingungen enthielten. Träten die übervertraglichen Regelungen wieder außer Kraft, so sei der Lohn nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere nach §§ 612 Abs. 2, 242 BGB sowie nach §§ 315, 316 BGB zu bestimmen. Es sei also der übliche oder angemessene Lohn zu zahlen. Hiernach könnte je nach den Umständen ein Lohn von nur —.70 RM, aber vielleicht auch von 1.— RM als angemessen oder üblich erscheinen.

Bei der ganzen Untersuchung wird unterstellt, daß eine Tarif- oder Betriebsordnung *ersatzlos* weggefallen ist, d. h. daß keine neue Tarif- oder Betriebsordnung an die Stelle der alten getreten ist. Solche Fälle sind etwa denkbar, wenn der Treuhänder der Arbeit eine Tarifordnung nicht mehr für zwingend

geboten erachtet, oder wenn die Zahl der Beschäftigten eines Betriebes unter 20 sinkt, so daß der Betrieb nicht mehr betriebsordnungspflichtig ist. Wird nämlich sofort eine neue Tarif- oder Betriebsordnung an Stelle der alten erlassen, so steht heute unzweifelhaft und unbestritten fest, daß nur die Bestimmungen der neuen Ordnungen gelten, selbst wenn sie ungünstigere Arbeitsbedingungen für die Gefolgschaftsmitglieder vorsehen. Selbst Potthoff [1]), der im übrigen auch heute noch die Nachwirkung bejaht, erkennt dies für das neue Tarifrecht an, wenn er schreibt: „Durch Außerkrafttreten der Tarifordnung ändern sich die Einzelarbeitsverträge nicht ohne weiteres, vorausgesetzt, daß nichts Derartiges vorgesehen ist oder eine neue Tarifordnung an die Stelle der alten tritt." [2]) Heute gibt es also nur noch eine Nachwirkungsfrage für den Fall des ersatzlosen Wegfalls einer Tarif- oder Betriebsordnung, wodurch eine Beschränkung des umfangreichen Stoffes eintritt. Eine weitere Verringerung des Problembereichs ergibt sich daraus, daß wichtige Gesichtspunkte, die für die Nachwirkung sprachen, wie Wortlaut der Tarifvertragsverordnung oder Wille der Tarifvertragsparteien weggefallen sind. Allerdings müssen die übriggebliebenen Gesichtspunkte für und gegen die Nachwirkung einer um so schärferen Kritik unterzogen werden.

Wenn hier immer von Tarif- und Betriebsordnungen im Zusammenhang die Rede ist, so hat dies seine Berechtigung. Bei der Vorläuferin der Betriebsordnung, der Arbeitsordnung, war die Nachwirkungsfrage ebenso umstritten wie beim Tarifvertrag. Auch die Arbeitsordnung hat die Wandlung von der kollektiven Regelung zu einer gesetzesähnlichen Erscheinung durchgemacht. Daher kann die Frage der Nachwirkung ähnlich wie bei der Tarifordnung gestellt und beantwortet werden.

§ 2.

Der Stand der Streitfrage zur Zeit des Inkrafttretens des AOG.

a) Die Nachwirkungslehre des Tarifvertrages.

Es erscheint angebracht, bei einer Untersuchung über die Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnung die Lehren über die Nachwirkung des Tarifvertrages und der Arbeitsordnung mit darzustellen. Denn die Rechtsform „Tarif- und Betriebsordnung" ist unmittelbar auf die Rechtsform „Tarifvertrag und Arbeitsordnung" gefolgt. Beide Rechtserscheinung weisen gewisse Ähnlichkeiten auf und bei beiden ist dasselbe Problem umstritten. Es ist daher nicht abwegig, in gebotener Kürze die alten Nachwirkungslehren darzustellen, allerdings ohne eingehend kritisch dazu Stellung zu nehmen. Eine kritische Stellungnahme ist heute, da Tarifvertrag und Arbeitsordnung überholt sind, überflüssig.

---

[1]) Soziale Praxis 1934/1457.

[2]) Ebenso Janser in einer ganz neuen Dissertation „Die Tarifordnung" S. 27: „Das Nachwirkungsproblem kann jetzt nur dann praktisch werden, wenn eine Tarifordnung aufgehoben wird, ohne daß eine neue an ihre Stelle tritt."

Die Nachwirkungslehre für den Tarifvertrag ist aus dem Gedanken heraus entwickelt worden, daß die Einzelarbeitsverträge nach Ablauf eines Tarifvertrages nicht plötzlich mehr oder weniger inhaltlos dastehen dürfen [1]). Man hat folgendermaßen argumentiert:

Der Tarifvertrag ist zwar ein Vertrag, der gleich bürgerlich-rechtlichen Verträgen durch übereinstimmende Willenserklärungen der Parteien zustande kommt. Parteien waren nach der herrschenden Verbandstheorie die Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Aber während ein gewöhnlicher Vertrag nur die Parteien verpflichtet, schuf der Tarifvertrag für die ihm unterworfenen Angehörigen der tarifbeteiligten Verbände objektives Recht. Er bestand daher aus einem obligatorischen Teil, der hier nicht interessiert, und aus dem normativen Teil, der objektives Recht setzte. Welcher Art dieses objektive Recht war, kann dahingestellt bleiben. Dechant [2]) hat es als Rechtsverordnung angesehen, Erdel [3]) als mittelbares Staatsgesetz, Molitor [4]) schließlich als „autonomes Gesetz", wobei er unter „autonom" das vom Staate sanktionierte Recht der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände verstand, gewisse Arbeitsbedingungen selbst zu regeln. Unbestritten handelte es sich um objektives Recht.

Im wesentlichen ging nun der Streit um das Verhältnis der objektiven Normen des Tarifvertrages zu den Einzelarbeitsverträgen. Die herrschende Meinung [5]), der auch die Rechtsprechung überwiegend folgte, lehrte nämlich, der normative Teil gehe mit allen seinen Bestimmungen in den Einzelarbeitsvertrag ein. Er werde B e s t a n d t e i l des Einzelvertrages. Wohl handele es sich bei dem normativen Teil um objektives Recht, aber um Rechtsnormen, die nicht g l e i c h Gesetzesrecht (das ja niemals Bestandteil des einzelnen Vertrages wird), sondern nur ä h n l i c h Gesetzesrecht auf die Einzelverträge einwirkten. In erster Linie sei maßgebend der Wortlaut des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918, wonach an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages träten [6]). Ferner ergäbe die Auslegung des Willens der Einzelvertragsparteien oder der Tarifvertragsparteien in der Regel das „Eingehen" der Normen in den Einzelvertrag [7]).

Eine starke Gegenmeinung bestritt dies „Eingehen" in den Einzelarbeitsvertrag [8]). Sie behauptete, bei den Tarifnormen handele es sich um Normen zwingend ergänzenden Rechtes im Sinne Zitelmanns [9]). Derartige Normen regelten die Verpflichtungen der Parteien aus dem Einzelarbeitsvertrag durch Einwirkung von a u ß e n, eben kraft ihrer Eigenschaft als Rechtsnormen. Weder

---

[1]) Vgl. vor allem RGZ 114/195.
[2]) a. a. O. S. 34 ff.
[3]) Arbeitsrecht Jahrg. 12 Sp. 411/12.
[4]) Arbeitsrecht Jahrg. 11 Sp. 171/72.
[5]) Vertreten z. B. von Kaskel, Erdel, Herschel, Potthoff, Molitor. Ausführlicher Literaturnachweis bei Lehmann a. a. O. S. 8—10.
[6]) Hueck, NZfAR Jahrg. 6 Sp. 155.
[7]) Siehe z. B. Kaskel, NZfAR 1924 Sp. 130.
[8]) Göppert, Der Arbeitgeber Jahrg. 15 S. 259/60; Oertmann, Schlichtungswesen Jahrg. 6 Sp. 182. Vor allem Lehmann a. a. O.
[9]) Internationales Privatrecht Bd. 2 S. 422.

durch den Wortlaut des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 noch durch den wirklichen oder fingierten Parteiwillen seien die Normen des Tarifvertrags zu Bestandteilen des Einzelvertrags geworden.

Praktische Bedeutung erlangte die Frage des „Eingehens" bei der Nachwirkungslehre. Im allgemeinen nämlich lehrten diejenigen, die das Eingehen in den Einzelarbeitsvertrag bejahten, die Nachwirkung des Tarifvertrages, die Gegenmeinung, die das Eingehen verneinte, lehnte in der Regel auch die Nachwirkung ab. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, daß auch Ansichten geäußert wurden, die zwar das Eingehen bejahten, trotzdem die Nachwirkung verneinten und umgekehrt [10]). Aber diese Ansichten standen vereinzelt da.

Steht man auf dem Standpunkt, daß die Tarifnormen Inhalt des Einzelvertrages werden, so erscheint die Nachwirkungslehre folgerichtig, da auch hier der für Verträge allgemein geltende Satz Anwendung finden muß, daß sie ihren Inhalt behalten, bis sie irgenwie abgeändert oder hinfällig werden. Am konsequentesten ist diese Lehre als sogenannte Theorie der unbeschränkten Nachwirkung von Potthoff [11]) und Herschel [12]) vertreten worden, die einen abgelaufenen Tarifvertrag im Einzelvertrag auch dann nachwirken lassen wollen, wenn ein neuer Tarifvertrag mit ungünstigerem Inhalt für den Arbeitnehmer in Kraft getreten ist.

Nicht so weit ging die Lehre der sogenannten beschränkten Nachwirkung [13]). Diese stellte darauf ab, ob eine Bestimmung, die im alten Tarifvertrag enthalten war, auch im neuen Aufnahme gefunden hatte, ferner darauf, ob die neuen Tarifbedingungen günstiger oder ungünstiger für die Arbeitnehmer gegenüber den alten waren: Regelte der neue Tarifvertrag einen Gegenstand günstiger oder ungünstiger für die Arbeitnehmer, so sollte der neue Tarifvertrag gelten, so daß eine Nachwirkung nicht in Frage kam. War dagegen der Gegenstand im neuen Tarifvertrag überhaupt nicht geregelt, so sollte der alte Tarifvertrag nachwirken.

M. E. mit Recht wurde von denjenigen, die die Lehre vom „Eingehen" der Tarifbedingungen in den Einzelarbeitsvertrag ablehnten, die Nachwirkung ebenfalls abgelehnt. Auf eine einheitliche Linie lassen sich auch hier die verschiedenen Begründungen nicht bringen, ein Zeichen, wie fragwürdig eine jede Lösung des Problems im alten Arbeitsrecht war. Die meisten Argumente wurden sowohl für als auch gegen die Nachwirkung verwendet. Sie werden zum großen Teil auch bei der Frage der Nachwirkung der Tarifordnung eine Rolle spielen.

Die nationalsozialistische Revolution hat auch auf dem Gebiete des Arbeitsrechts grundlegende Wandlungen geschaffen. Die erste gesetzliche Änderung trat durch das sogenannte Treuhändergesetz vom 19. 5. 1933 ein. Die Treuhänder der Arbeit regelten danach rechtsverbindlich für die beteiligten Personen an Stelle der Tarifvertragsparteien die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen. Die Rechtslage zur Zeit des Treuhändergesetzes war also so, daß zwar der Vertragscharakter der übervertraglichen Regelungen grundsätz-

[10]) Vgl. z. B. Hardt, NZfAR 1925 S. 77.
[11]) Arbeitsrecht 1924/687 ff., 1925/704.
[12]) NZfAR 1924/339 ff.
[13]) Eingehender Literaturnachweis siehe Hueck, Lehrbuch S. 238/39.

lich beibehalten wurde, daß aber keine wirklichen Tarifverträge mehr abgeschlossen wurden, sondern der Vertragsschluß nur noch fingiert wurde. Der Staat hatte die Lohnregelung in die Hand genommen.

Die Nachwirkungslehre war unter dem Treuhändergesetz nicht anders zu beurteilen als früher, eben weil der Vertragscharakter der übervertraglichen Regelungen weiter fingiert wurde [14]).

b) Die Nachwirkungslehre der Arbeitsordnung.

Von der Arbeitsordnung läßt sich entsprechendes sagen. Vor dem Kriege kam die Arbeitsordnung durch einseitigen, man kann fast sagen „diktatorischen" Erlaß des Arbeitgebers zustande. In der Nachkriegszeit wurden die Bestimmungen der Arbeitsordnung ebenso wie die des Tarifvertrages auf kollektiver Grundlage, d. h. durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung geschaffen. Heute wird die Betriebsordnung vom Betriebsführer erlassen, der sie unter Zurückstellung seiner persönlichen Eigeninteressen so zu fassen hat, wie es das Gesamtinteresse von Volk und Staat verlangt, als dessen Treuhänder er den Betrieb führen darf [15]). Mithin ist auch hier, wenigstens für die Nachkriegszeit, eine gleiche Entwicklung von kollektiver Regelung zum einseitigen Erlaß festzustellen, so daß man die meisten Erkenntnisse der Nachwirkungslehre vom Tarifvertrag einfach auf die Arbeitsordnung übertragen kann.

Die Arbeitsordnung war für bestimmte gewerbliche Betriebe in Reichs- und Landesgesetzen zwingend vorgeschrieben [16]). Sie enthielt Bestimmungen über den Inhalt der Arbeitsverträge. Diese Bestimmungen waren zum Teil notwendiger, zum Teil bedingt notwendiger, zum Teil fakultativer Inhalt der Arbeitsordnung, die ihrerseits unmittelbare Wirkung auf den Einzelarbeitsvertrag hatte. In ihrem normativen Teil war die Arbeitsordnung eine Rechtsquelle, die objektives Recht für die Einzelverträge erzeugte [17]). Auf den Willen des Arbeitnehmers, sich der Arbeitsordnung zu unterwerfen oder auf ihre Kenntnis kam es nach der herrschenden Erlaßtheorie nicht an. Ebenso wie der Tarifvertrag wirkte die Arbeitsordnung unmittelbar von außen auf das Arbeitsverhältnis ein. Ihre Normen gingen nicht ein. Dies war bedeutsam für die Frage der Nachwirkung, die mit Hueck [18]) schon für die Arbeitsordnung abzulehnen war. Zur anderweiten Arbeitsvertragsgestaltung nach Wegfall einer Arbeitsordnung bedurfte es daher keiner Kündigung der Arbeitsverträge. Es galten die §§ 612 Abs. 2, 242 BGB. Für eine Reihe von Arbeitsverhältnissen war die Nachwirkung in § 134a GewO durch ausdrückliche Gesetzesvorschrift festgelegt [19]).

---

[14]) Vgl. Lutz Richter, NZfAR 1933/288: „Die Wirkung der Treuhänderregelung steht nach Richtung und Gehalt der des Tarifvertrages gleich."

[15]) So Herschel, Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, S. 58.

[16]) Vgl. z. B. § 134b GWO, Betriebsrätegesetz.

[17]) Hueck a. a. O. S. 375.

[18]) Hueck S. 387 und S. 401 Anm. 18.

[19]) Hierauf hat Stritzke, JW 1934 S. 1321 hingewiesen.

Zweiter Abschnitt.

§ 3.

Untersuchung und Beantwortung der Streitfrage von praktischen Gesichtspunkten aus, ohne Rücksicht auf rechtliche Erwägungen.

Die Bedeutung der Streitfrage für das praktische Leben ist außerordentlich groß [1]). Es erscheint daher zweckmäßig, in erster Linie zu überlegen, welche Lösung den Bedürfnissen der Praxis am meisten entspricht. Diese Methode empfiehlt sich bei der Nachwirkungsfrage noch aus einem besonderen Grund: Im Verlauf der Untersuchung wird sich zeigen, daß Rechtsgründe die Nachwirkungslehre keinesfalls erfordern. Fast in jedem Aufsatz und in jeder Abhandlung zur Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnung läßt sich ohne weiteres die Stelle anführen, wo der Verfasser zu dieser Erkenntnis kommt. Vielfach wird aber die Auffassung vertreten, daß man den Rechtsnormen „ruhig ein bißchen Gewalt" antun soll, um zu einer angeblich zweckmäßigen Lösung zu kommen [2]). Zweckmäßigkeitsgründe also, nicht Rechtsgründe geben oft den Ausschlag für oder gegen die Nachwirkung. Am deutlichsten hat das Norden [3]) zum Ausdruck gebracht: „Die Nachwirkung wird bejaht von Dersch und Potthoff, von beiden eigentlich nur aus Zweckmäßigkeitsgründen. Verneint dagegen von Mansfeld-Pohl und Hueck aus rechtlichen Gründen. Anhänger wie Gegner der Nachwirkung sind also einig, daß das AOG oder sonstige rein rechtliche Erwägungen zur Bejahung der Nachwirkung nicht zwingen. Es handelt sich also nur darum, ob die Bejahung der Nachwirkung aus Gründen der Zweckmäßigkeit erforderlich ist."

Aus dem Gesagten ergibt sich eindeutig die Wichtigkeit der Zweckmäßigkeitsprüfung für die Entscheidung der Streitfrage. Sie muß Angelpunkt der ganzen Untersuchung werden. Um dies auch äußerlich zum Ausdruck zu bringen, wird dieser Abschnitt vor die eigentliche Rechtsuntersuchung gestellt.

Bei wenigen Streitfragen, die alltäglich eine Rolle spielen können, dürfte es so umstritten sein wie hier, welche Lösung eigentlich der Zweckmäßigkeit entspricht. Im allgemeinen pflegt sich doch das Rechtsgefühl der Mehrheit für die eine oder andere Lösung zu entscheiden. Hier aber standen sich ungefähr gleich starke Meinungen gegenüber. Wenn auch die neuere Entwicklung sich gegen die

---

[1]) So pflegen die Arbeitsgerichte in allen Urteilen, die sich mit der Nachwirkungsfrage zu befassen haben, die Berufung wegen der Wichtigkeit und grundsätzlichen Bedeutung der Streitfrage auf Grund des § 64 ArbGerGes. zuzulassen (vgl. etwa ArbGer. Berlin, Urteil vom 1. 7. 1935, 23 Ca 342/35, abgedruckt in „Arbeitsrechtsprechung" 1935 Heft 15 S. 217, oder Urteil vom 20. 11. 1934, 11/12 Ca 1290/34, abgedruckt ebenda Heft 4 S. 65.

[2]) So fast wörtlich Potthoff, Soz. Praxis 34/1458.

[3]) Arbeitsrecht und Volkstum 1935/14.

Nachwirkungslehre ausgesprochen hat, so sind doch noch immer sehr beachtliche Stimmen der Ansicht, daß diese Lehre den Bedürfnissen der Praxis mehr entspricht [4]). Daher müssen jetzt die Gründe, die angeblich für und gegen die Zweckmäßigkeit sprechen, untersucht werden.

Der Hauptgrund, der m. E. allein schon genügend wäre, um die Unzweckmäßigkeit der Nachwirkungslehre darzutun, ist der, daß im Falle der Richtigkeit dieser Lehre eine Kündigung des Einzelarbeitsvertrages notwendig ist, falls man bei ersatzlosem Wegfall einer Tarif- oder Betriebsordnung den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages ändern will und sich nicht in Güte einigen kann.

Gegen die Zweckmäßigkeit eines solchen Zwanges zur Kündigung sprechen vielerlei Erwägungen.

Ganz allgemein kann gesagt werden, daß Kündigungen, vor allem in größerer Zahl, nicht wünschenswerte Erscheinungen im Wirtschaftsleben sind. Mit Recht strebt der Nationalsozialismus dahin, sie auf ein unbedingt notwendiges Maß zu beschränken. Man wende nicht ein, daß die hier in Rede stehenden Kündigungen in der Regel nicht ernstlich gemeint seien, sondern lediglich eine Änderung der Arbeitsbedingungen ermöglichen sollten. Von derartigen Kündigungen sagt Lehmann [5]) schon für das alte Arbeitsrecht mit Recht, daß sie etwas durchaus Unerfreuliches haben, weil sie ein im Hinblick auf das verfolgte Ziel viel zu weitgreifendes Mittel darstellen. Der neue Staat wird solchen „Druckkündigungen" vollends kein Verständnis entgegenbringen. Sie bringen nur Unruhe, Aufregungen und Unsicherheit in den Arbeitsprozeß. In einem Urteil des Schöffengerichts Halle [6]) wurde es einer wegen Unterschlagung angeklagten Angestellten sogar als strafmildernd angerechnet, daß die „Firma von Termin zu Termin kündigte, um die Hand für neue Arbeitsbedingungen frei zu haben, wodurch die Angestellte in dauernder Sorge um ihre Existenz leben mußte".

Schon daraus ergibt sich, daß eine Lehre, die zwangsläufig zu derartigen Maßnahmen führt, nicht zweckmäßig sein kann [7]).

Sind für das Arbeits- oder Angestelltenverhältnis Kündigungsfristen vorgesehen, so wäre eine Änderung der auf der außer Kraft getretenen Tarif- oder Betriebsordnung beruhenden Arbeitsbedingungen nur nach Einhaltung der oft langen Kündigungsfristen möglich. In diesem Fall führt die Nachwirkungslehre dazu, daß der an der Neugestaltung der Arbeitsbedingungen interessierte Teil unverhältnismäßig lange den Druck unzeitgemäßer Arbeitsbedingungen aus-

---

[4]) Z. B. Dersch a. a. O. S. 218; Potthoff, Soziale Praxis 1934/1457; Molitor, Deutsches Arbeitsrecht 1934/1 ff; Herschel, Arbeitsrecht und Volkstum 1934/63.

[5]) a. a. O. S. 37.

[6]) Abgedruckt in der „Mitteld. National-Ztg." Halle vom 17. 9. 1935.

[7]) So fährt Hueck in seinem Lehrbuch S. 243 schon für das alte Arbeitsrecht nach der Feststellung, daß die Nachwirkung rechtlich unhaltbar sei, fort: „Die Nachwirkung führt aber auch praktisch zu bedenklichen Ergebnissen. Sie zwingt den durch die Nachwirkung beschwerten Teil zur Kündigung des Einzelvertrages, obwohl beide Parteien in der Regel den Vertrag fortsetzen wollen. Die Kündigung kann aber auch für den Arbeitnehmer sehr nachteilige Folgen haben, da er keine Erwerbslosenunterstützung bezieht."

halten muß [8]). Daß die Arbeitsbedingungen unzeitgemäß sind, ergibt sich daraus, daß sie außer Kraft gesetzt worden oder infolge Zeitablaufs ipso iure außer Kraft getreten sind.

Davon abgesehen ist die Kündigung von Arbeitsverträgen in vielen Fällen gar nicht einmal möglich oder doch erschwert. Zu denken ist an Schwerkriegsbeschädigte, Vertrauensratsmitglieder und dgl. Aber auch in allen übrigen Fällen hängt die Kündigungsmöglichkeit nicht mehr allein vom Belieben des Betriebsführers ab. Einmal sollte dieser sich aus Verantwortungsbewußtsein gegenüber seiner Gefolgschaft Beschränkungen bei Kündigungen auferlegen. Zum anderen aber ist die Kündigungsmöglichkeit durch gesetzliche Bestimmungen weitgehend eingeengt. Nach § 56 ff. AOG kann in Betrieben über 10 Beschäftigten der Gefolgschaftsangehörige nach einjähriger Betriebszugehörigkeit auf Widerruf der Kündigung klagen, falls diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Praktisch bedeutet das, daß der Unternehmer nur kündigen kann, falls er sich nicht unnötige Gerichtskosten machen will, wenn die Kündigung nicht unbillig hart erscheint oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist. Auch auf § 20 AOG ist in diesem Zusammenhang hinzuweisen.

Diese Vorschriften sind gewiß zu begrüßen und zu billigen. Es geht aber nicht an, den Betriebsführer außerdem noch an längst außer Kraft getretene Tarif- oder Betriebsordnungsbestimmungen zu binden. Ist er schon in der Kündigungsmöglichkeit beschränkt, so muß er wenigstens Freiheit in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen haben, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen, etwa in Form einer neuen Tarifordnung entgegenstehen.

Besonders ist zu bemerken, daß diese Freiheit des Betriebsführers in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen dem Grundgedanken des AOG entspricht, das den Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Regelungen in den Betrieb verlegen will. Die Tarifordnung soll lediglich Schutz- oder besser Erziehungsgesetz sein in Fällen, wo ein staatlicher Eingriff zwingend geboten erscheint. Daß in der Praxis heute noch die Tarifordnung vorherrscht, ändert an dieser Grundeinstellung des AOG nichts.

Dieser Auffassung von der Tarifordnung als Erziehungs- und Schutzgesetz und als bloße Möglichkeit des Staates, einzugreifen, entspricht die Nachwirkung durchaus nicht, da dadurch der Schwerpunkt wieder in die tarifliche Regelung verlagert würde. Eine solche Auffassung würde den Sinn des AOG ins Gegenteil verkehren. Läßt man nämlich mit den Anhängern der Nachwirkungslehre die Tarifnormen in den Einzelarbeitsvertrag eingehen und dort nachwirken, so könnte der Betriebsführer in Betrieben über 20 Beschäftigten nach Wegfall der Tarifordnung keine Betriebsordnung erlassen, die mindere Arbeitsbedingungen für die Gefolgschaft vorsehen würde als die weggefallene Tarifordnung [9]). Denn die besseren Arbeitsbedingungen der alten Tarifordnung wären Inhalt des Einzelvertrages. Selbstverständlich kann sich der Betriebsführer durch eine Be-

[8]) So Lehmann a. a. O. S. 35.

[9]) Dies kann aber durch die Wirtschaftsverhältnisse im allgemeinen und durch die Betriebsverhältnisse im besonderen unter Umständen durchaus bedingt sein. Nähere Ausführungen siehe S. 11.

triebsordnung nicht einseitig von einzelvertraglichen Verpflichtungen befreien. Es bliebe ihm also nichts anderes übrig, als den Einzelarbeitsvertrag zu kündigen, um für die minderen Bedingungen seiner Betriebsordnung Platz zu schaffen. Dieser Umweg entspricht nicht dem Grundgedanken des Gesetzes. Das Gesetz gibt vielmehr dem Betriebsführer eindeutig die Macht, selbständig Arbeitsbedingungen festzusetzen. Es bringt ihm damit großes Vertrauen entgegen. Zeigt er sich dieses Vertrauens unwürdig, so bieten die soziale Ehrengerichtsbarkeit und die Möglichkeit des Vertrauensrates, gemäß § 16 in Verbindung mit § 19 Nr. 3 AOG den Treuhänder der Arbeit anzurufen und dessen Entscheidung herbeizuführen, einen viel sichereren Schutz der Gefolgschaft als ihn juristische Konstruktionen jemals bieten können.

Gerade diese letzte Konsequenz, daß die Betriebsführer unter Umständen auch eine Betriebsordnung mit minderen Regelungen einseitig erlassen können, macht es vielen Autoren so schwer, sich zu der hier vertretenen Ansicht zu bekennen. So meint Westermann [10]), die Verneinung der Nachwirkung würde bedeuten, daß alle Kündigungsfristen aus dem HGB, BGB und der Gewerbeordnung hinfällig würden, wodurch eine soziale Verschlechterung eintrete, die vom Gesetzgeber niemals gewollt sei. Auch Nehm [11]) meint, nachdem er festgestellt hat, daß die Betriebsordnung Inhalt des Einzelvertrages wird, dem Arbeitgeber sei keine Rechtsmacht gegeben, einseitig den Vertragsinhalt zuungunsten des Arbeitnehmers zu ändern. Diese Ansichten sind durch obige Ausführungen hinreichend entkräftet.

Wenn der Treuhänder der Arbeit eine Tarifordnung außer Kraft setzt, oder wenn er sie von vornherein nur für eine bestimmte Zeit erläßt, so kann er damit in erster Linie zu erkennen geben, daß er sie nicht mehr für zwingend geboten erachtet, oder daß er eine begrenzte Geltungsdauer für ausreichend hält, etwa weil die Erziehung der Betriebsführer so weit fortgeschritten ist, daß sie staatlicher Erziehungsmaßregeln nicht mehr bedürfen. Die Tarifordnung soll dem Schutze der Beschäftigten dienen. Diese Aufgabe hat sie sicher erfüllt, wenn der Treuhänder sie aufhebt oder nur für eine gewisse Zeit erläßt, da er sonst zum Erlaß einer neuen Tarifordnung verpflichtet wäre [12]). Ist nun der Treuhänder der Arbeit als der Repräsentant des Staates zu der Überzeugung gekommen, daß die Normen der Tarifordnung nicht mehr nötig sind und daß die Betriebsführer freiwillig den Gefolgschaftsmitgliedern angemessene Arbeitsbedingungen gewähren, so geht es nicht an, den Betriebsführern die eben gewonnene Bewegungsfreiheit in der Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch die Nachwirkungslehre wieder zu nehmen [13]). Die nach dem Willen des AOG grundsätzlich bestehende Anordnungsbefugnis wird durch jede Tarifordnung stark beeinträchtigt. Eine solche Beein-

---

[10]) Soziale Praxis 1935/262 ff.
[11]) a. a. O. S. 21 ff.; vgl. auch Ar.u.Vo. 1934/247.
[12]) Vgl. Janser a. a. O. S. 27.
[13]) Vgl. Norden, Arbeitsrecht und Volkstum 35/14: „Will der Treuhänder die Lockerung der Arbeitsbedingungen herbeiführen, dann handelt er im Auftrage oder im Sinne der Staatsführung und es darf keine Erschwerung der Durchführung durch die Nachwirkung erfolgen."

trächtigung erscheint aber nur gerechtfertigt, wenn der Wille des Staates, verkörpert durch den Treuhänder der Arbeit, dahintersteht, und solange dieser Wille dahintersteht. Mit Recht bezeichnet Stritzke [14]) diese Lehre, die ein Eigenleben der Normen nach Außerkrafttreten gesetzlicher Bestimmungen vertritt, als individualistisch, weil sie den angeblichen Inhalt des Einzelarbeitsvertrages höher wertet als die Willensäußerung eines Staatsorgans. M. E. wäre die Nachwirkungslehre bei unseren heutigen Rechtsanschauungen unter der Herrschaft der Tarif- und Betriebsordnungen überhaupt nicht entstanden, wenn sie nicht schon als Anhängsel aus dem alten Arbeitsrecht übernommen worden wäre. Der heutige Staat ist stark genug, seinen Willen kundzutun. Solcher Krücken wie der Nachwirkungslehre bedarf er nicht.

Der Treuhänder oder der Betriebsführer können aber eine Tarif- oder Betriebsordnung auch deshalb außer Kraft setzen, weil sie den wirtschaftlichen oder betrieblichen Verhältnissen nicht mehr entspricht. Denn die Anpassung an diese Verhältnisse ist das vornehmste Erfordernis einer jeden übervertraglichen Regelung. Die tarifliche Regelung insbesondere soll nach ihrer Zweckbestimmung die Mehrzahl der Betriebe erfassen und gleiche Arbeitsbedingungen gewährleisten. Daß dies nur in engster Anlehnung an die allgemeine Wirtschaftslage erfolgen darf, liegt auf der Hand. Trotzdem die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge schon als eine verhältnismäßig elastische und anpassungsfähige Form der übervertraglichen Festsetzung angesprochen werden mußte, genügte sie den mannigfachen Anforderungen der Wirtschaft und der einzelnen Betriebe nicht in jeder Hinsicht. Gegen Ende des Nachkriegsarbeitsrechtes wurden deshalb Stimmen immer lauter, die dem Tarifvertrag vorwarfen, er berücksichtige einerseits nicht die verschiedenen wirtschaftlichen Verhältnisse einzelner Betriebe, andererseits lasse er keinen Raum zu besonderer Anerkennung der Leistung einzelner Arbeitnehmer. Die Berücksichtigung dieser Stimmen hat — neben anderen Gründen natürlich — dazu geführt, daß das AOG den Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Regelungen wieder in den Betrieb verlegt und grundsätzlich die Tarifordnung als Ausnahme betrachtet. Aus diesen Ausführungen ergibt sich, wie groß das Bedürfnis nach einer gewissen Elastizität der Arbeitsbedingungen ist. Eine Lehre, die diesem Bedürfnis nicht entgegenkommt, ist unzweckmäßig. Es ist geradezu widersinnig, durch die Nachwirkung den Normen eine Fortgeltung verschaffen zu wollen, die deshalb außer Kraft gesetzt werden, weil sie den derzeitigen Anforderungen der Wirtschaft nicht mehr entsprechen.

Als letztes sei darauf hingewiesen, daß die Nachwirkungslehre die praktischen Unzuträglichkeiten, die sie vermeiden will, gar nicht verhindern kann. Wie oben S. 4 dargelegt, will sie vermeiden, daß die Einzelarbeitsverträge inhaltlos dastehen. Deshalb lehrt sie, eine Beseitigung der Tarif- und Betriebsordnungsnormen sei nur durch Kündigung möglich, falls keine freiwillige Übereinkunft erzielt würde. Dabei verkennt die Nachwirkungslehre, daß nach Ablauf der Kündigungsfrist ebensowenig Gewähr für eine gütliche Einigung gegeben ist wie vorher. Kommt es nach Ablauf dieser Frist zu keiner Einigung, so müssen entweder die

[14]) in JW 1935/1321.

Parteien tatsächlich auseinandergehen oder aber der Arbeitgeber hat nunmehr unzweifelhaft nur Anspruch auf Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB, da der alte Arbeitsvertrag durch die Kündigung hinfällig geworden ist. Die Nachwirkungslehre kann also die angeblich unzweckmäßige Folge, die sie vermeiden will, nicht verhindern, sondern nur um die Kündigungsfrist aufschieben.

Nunmehr sind die Argumente einer Prüfung zu unterziehen, die angeblich *für die Nachwirkung* sprechen. Vorher sei bemerkt, daß bisher noch keiner von denen, die die Nachwirkung aus Zweckmäßigkeitsgründen vertreten zu müssen glauben, im einzelnen geprüft hat, ob die *früher* vorgebrachten Zweckmäßigkeitserwägungen *auch heute noch* stichhaltig sind. Stets wird nur allgemein behauptet, die Praxis verlange die Nachwirkung. Deshalb mußte hier auf die im alten Arbeitsrecht vorgebrachten Gründe für und gegen die Zweckmäßigkeit zurückgegriffen werden, soweit diese noch bei der veränderten Rechtsnatur der Tarif- und Betriebsordnung gegenüber dem Tarifvertrag und der Arbeitsordnung rechtlich denkbar sind.

In erster Linie befürchten die Anhänger der Nachwirkungslehre, die Ablehnung der Nachwirkung werde eine Unzahl von Prozessen zur Folge haben, weil meistens der Unternehmer nicht freiwillig den üblichen oder angemessenen Lohn zahlen werde und deshalb das Gefolgschaftsmitglied diesen Lohn einzuklagen gezwungen sei.

Dieser Grund mag vor dem Jahre 1933 eine gewisse Berechtigung gehabt haben. Heutzutage aber wird der Unternehmer im allgemeinen freiwillig angemessene Arbeitsbedingungen gewähren. Tut er das vielleicht auch manchmal nicht aus innerster nationalsozialistischer Überzeugung, so wird er es doch in seinem eigensten Interesse tun, da er sonst der sozialen Ehrengerichtsbarkeit gemäß § 35 ff. AOG verfällt.

Sollte es aber wirklich zum gerichtlichen Austrag von Lohnstreitigkeiten kommen, so darf der Umfang derartiger Streitigkeiten nicht überschätzt werden. Wenn das Gericht einmal für einen Arbeiter einer bestimmten Lohnklasse einen bestimmten Lohn für angemessen erachtet hat, so wird der Unternehmer voraussichtlich allen anderen Gefolgschaftsmitgliedern in derselben Lohnklasse denselben Lohn zahlen, da er sich mit großer Wahrscheinlichkeit ausrechnen kann, daß die weiteren Prozesse denselben Ausgang nehmen. Es wird also für jede Lohnklasse praktisch nur *ein* Prozeß nötig. Wenn man aber Zweckmäßigkeitserwägungen anstellen will, so muß man auch von den tatsächlichen Gegebenheiten des praktischen Lebens ausgehen, und darf nicht wie hier mit einer Unzahl theoretisch möglicher Prozesse operieren, die in der Praxis nie in Frage kommen werden.

Überdies hat der Betriebsführer in Betrieben über 20 Mann nach Außerkrafttreten einer Tarifordnung die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen durch Betriebsordnung zu regeln. Wenn im Einzelvertrag nicht Vereinbarungen über irgendwelche Arbeitsbedingungen getroffen worden sind, hat er in der Gestaltung dieser Bedingungen freie Hand (vgl. S. 9).

Macht nun der Betriebsführer von dem Rechte, die Arbeitsbedingungen durch Betriebsordnung festzusetzen, Gebrauch, so unterliegt diese Festsetzung *überhaupt nicht gerichtlicher Beurteilung*. Diese Frage ist

aufgeworfen worden in „Arbeitsrecht und Volkstum" 1934/247 (Schriftleitung), wo es heißt: „Kann der Arbeitnehmer im Zivilprozeß geltend machen, daß die vom Arbeitgeber einseitig gegen den Willen des Arbeitnehmers vorgenommene Änderung der Arbeitsbedingungen ungültig sei? Kann er den alten Lohn verlangen, wenn in der Betriebsordnung etwa die Akkordberechnung verschlechtert ist? Hier werden die Arbeitsgerichte vor einer wichtigen Entscheidung stehen. Dem Führergrundsatz würde es entsprechen, daß die Gefolgschaft auch dem geänderten Willen des Führers Gehorsam schuldet. Aber Treu und Glauben würde es widersprechen, wenn auf diesem Wege der Unternehmer sich einseitig von übernommenen Verpflichtungen lösen könnte." Diese Sätze sind in mancher Hinsicht interessant. Sie bestätigen die vorhin geäußerte Ansicht, daß viele gerade hinsichtlich der Betriebsordnung Bedenken haben, dem Sinn und dem Willen des AOG gerecht zu werden. Sie müssen zugeben, daß die hier vertretene Lösung dem Führergrundsatz und mithin dem Willen des AOG entspricht. Trotzdem meinen sie, Treu und Glauben ständen dieser Lösung entgegen. Diese Ansicht wäre nur dann richtig, wenn die Normen der Tarif- und Betriebsordnung zum Vertragsinhalt würden. Denn Verträge können nur durch übereinstimmende Willenserklärungen, nicht einseitig geändert werden. Aber die Normen der Tarif- und Betriebsordnungen gehören eben nicht zum Inhalt des Einzelvertrages und deshalb kann jederzeit nach vorheriger Beratung im Vertrauensrat eine neue Betriebsordnung erlassen werden [15]). Betriebsordnungsbestimmungen unterliegen aber niemals gerichtlicher Beurteilung, sondern müssen höchstens auf Anordnung des Treuhänders der Arbeit geändert werden. Infolgedessen ist die Gefahr einer Anzahl von Prozessen über die Höhe des Lohnes heute praktisch ausgeschaltet.

Weiter wurde früher gegen die hier vertretene Auffassung das Schlagwort gebraucht, der Richter sei kein Schlichter. Heute würde man etwa sagen müssen, dem Richter falle nicht die Aufgabe des Betriebsführers oder des Treuhänders zu, Lohnklassensysteme aufzubauen und Arbeitsbedingungen festzusetzen. Das ist gewiß richtig. Aber in den wenigen Fällen, in denen, wie oben nachgewiesen, der Richter überhaupt angerufen werden wird, wird er, sofern er nicht auf Grund eigener Sachkenntnis entscheiden kann, ein Gutachten des Treuhänders einholen und sich so auf die berufene Stelle beziehen können. Damit aber ist auch dieser Einwand erledigt.

Das Ergebnis der Zweckmäßigkeitsprüfung führt somit zur eindeutigen Ablehnung der Nachwirkungslehre. Es bleibt zu prüfen, ob rechtliche Erwägungen zu einer anderen Auffassung zwingen.

---

[15]) Ebenso Mansfeld-Pohl S. 340/41. Siehe dazu auch Nikisch a. a. O. S. 51: „Wem das zu weitgehend erscheint, der sei darauf hingewiesen, daß durchaus die Möglichkeit besteht, die Arbeitsbedingungen gegen Änderungen der Betriebsordnungen immun zu machen. Im Einzelvertrag können nämlich nicht nur günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden, sondern es können auch die Mindestbedingungen der Betriebsordnung ausdrücklich vereinbart werden. Dann sind sie rechtlich von der Betriebsordnung losgelöst, haben ihren Rechtsgrund im Einzelvertrag und können nur mit diesem geändert werden. Der Arbeitnehmer ist also gegen eine Verschlechterung gesichert, während er an Verbesserungen infolge der Unabdingbarkeit teilnimmt."

Dritter Abschnitt.

Rechtliche Untersuchung der Streitfrage.

§ 4.

Rechtsnatur und Inhalt der Tarif- und Betriebsordnung.

Man kann die Probleme der Nachwirkungslehre nicht untersuchen, ohne zuvor eingehend die Rechtsnatur der Tarif- und Betriebsordnung festgestellt zu haben. Von deren Rechtsnatur nämlich hängt es ab, wie sich das Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag gestaltet, insbesondere ob die Normen der Tarif- und Betriebsordnung in den Einzelvertrag eingehen oder nicht, und davon wiederum hängt die Entscheidung der ganzen Streitfrage zu einem wesentlichen Teil ab.

Über die Rechtsnatur der Tarifordnung kann negativ gesagt werden, daß es sich bei der Tarifordnung nicht mehr um einen Vertrag oder eine Vereinbarung handelt wie bei dem Tarifvertrag. Parteien wie Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände, die einen Vertrag schließen könnten, sind nicht mehr vorhanden.

Für die positive Bestimmung der Natur einer rechtlichen Erscheinung wesentlich ist ihre Entstehung und ihre Wirkung. Die Bestimmung der Rechtsnatur nach der Wirkung dürfte hier untunlich sein, da die Lösung der hier zu behandelnden Streitfrage von der Rechtsnatur abhängig ist.

Demnach muß die Rechtsnatur nach dem Entstehungsakt der Tarifordnung festgestellt werden, eine Methode, die im Schrifttum fast durchweg angewendet worden ist[1]). Die Tarifordnung wird erlassen vom Treuhänder der Arbeit. Dieser ist Reichsbeamter, und zwar Organ der vollziehenden Gewalt. Nicht zu Unrecht ist er mit den Reichsstatthaltern in den Ländern verglichen und als „sozialer Statthalter des Reiches in den Wirtschaftsbezirken" bezeichnet worden.

Mit seinen Anordnungen tritt der Treuhänder den Wirtschaftskreisen seines Bezirkes nicht gleichgeordnet gegenüber, sondern übergeordnet, mit den Hoheitsrechten des Staates versehen. Der Erlaß einer Tarifordnung ist ein Akt der Rechtsetzung. Dem Treuhänder der Arbeit ist vom Gesetz in bestimmtem Umfang die gesetzgebende Gewalt übertragen worden. Die Anordnungen, die auf diesem Wege zustande kommen, haben den Charakter staatlicher Rechtsverordnungen. Sie setzen materielles Recht, ohne formell auf dem normalen Wege staatlicher Gesetzgebung geschaffen zu sein.

Es liegt nahe, Vergleiche anzustellen mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und der Verbindlichkeitserklärung von Schieds-

---

[1]) Siehe z. B. Dersch, „Deutsches Arbeitsrecht" 1934/67 f.; Huber, JW 1934/1021; Lutz Richter, JW 1934/601 und sämtliche Kommentare zum AOG.

sprüchen der alten Ordnung. Diese beiden Einrichtungen kommen der jetzigen Regelung deshalb am nächsten, weil auch hier ohne, teils sogar gegen den Willen der Beteiligten tarifliche Regelungen getroffen wurden. Allein für die Nachwirkungsfrage ergibt sich auch aus einem solchen Vergleich nichts Neues. Die überwiegende Meinung sah in den beiden Instituten — wohl mit Recht — privatrechtsgestaltende Ersatzakte des Staates und kam daher in der Nachwirkungsfrage zu den gleichen Ergebnissen wie bei gewöhnlichen Tarifverträgen [2]). Allein Dechant [3]), der sowohl in der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen als auch in der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen Rechtsverordnungen sah, lehnte in folgerichtiger Durchführung seiner Stellungnahme die Nachwirkung als mit dem Charakter der Rechtsverordnung unvereinbar ab.

Aus der Rechtsverordnungsnatur der Tarifordnung folgt für ihren Inhalt, daß sie nur noch objektive Rechtsnormen enthält. Einen obligatorischen Teil gibt es nicht mehr. Dies ergibt sich aus dem veränderten Rechtscharakter der Tarifordnung von selbst. Der übriggebliebene, also objektives Recht setzende Inhalt der Tarifordnung kann aus sogenannten Inhalts-, Abschluß- und Zulassungsnormen sowie neutralen Regeln bestehen. Wichtig für die Nachwirkungslehre sind nur die Inhaltsnormen, die auch bei weitem den Hauptinhalt der Tarifordnung bilden. Inhaltsnormen sind normalerweise solche Regeln, die die arbeitsvertragliche Vollwirkung haben, d. h. bei der Statuierung von Pflichten des Unternehmers oder des Beschäftigten dem anderen Teil einen klagbaren Anspruch auf Erfüllung geben [4]).

Diese Normen der Tarifordnung sind als Mindestbedingungen für die Arbeitsverhältnisse rechtsverbindlich. Es handelt sich also nicht um gewöhnliche Rechtsnormen, sondern um Normen, die vom Staate mit „zwingend ergänzender Wirkung" ausgestattet worden sind. Diesen Ausdruck hat als erster Zitelmann geprägt. Er bezeichnet damit Normen, die nicht nur die ihnen entgegenstehenden Vereinbarungen in Einzelverträgen nach § 134 BGB nichtig machen [5]), sondern die ihre Bestimmungen den Einzelverträgen ergänzend aufprägen. „Sie enthalten einen positiven, sich schlechthin durchsetzenden Rechtssatz, der entgegenstehende Vereinbarungen nichtig macht und gewisse Rechtsfolgen positiv anordnet." [6]) In welcher Weise diese Normen ihre Wirkung auf den Einzelvertrag ausüben, ob sie diesen von außen beherrschend beeinflussen oder ob sie in den Einzelvertrag eingehen, das wird im nächsten Kapitel behandelt werden.

Die Rechtsnatur der Betriebsordnung kann zweifelhafter als die der Tarifordnung sein, da sie nicht von einem Reichsbeamten wie dem Treuhänder der

---

[2]) Vgl. Oppermann, JW 1934/605; Huber, JW 1934/1021.

[3]) a. a. O. S. 147 und S. 174.

[4]) So Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz, Kommentar S. 319.

[5]) Nur die entgegenstehenden Bestimmungen sind nichtig, nicht etwa, worauf Bodmann, Ar.u.Vo. 1934/323 hinweist, der ganze Einzelvertrag nach § 139 BGB ist bei zwingend ergänzenden Normen ausgeschaltet. So Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz, Kommentar S. 291 und Mansfeld-Pohl S. 339.

[6]) So Enneccerus a. a. O. S. 135.

Arbeit erlassen wird, sondern vom Betriebsführer, dessen Stellung neu und daher noch umstritten ist. Infolgedessen hat sich auch nicht eine so einheitliche Meinung herausgebildet wie bei der Rechtsverordnung „Tarifordnung".

Soviel aber ist unbestritten, daß es sich bei den Normen der Betriebsordnung ebenfalls um objektives Recht handelt, das aus öffentlich-rechtlicher Quelle fließt. Neuerdings hat allerdings Lutz Richter [6a]) in einer sehr beachtlichen Untersuchung die öffentlich-rechtliche Stellung des Betriebsführers angezweifelt, ohne sie damit etwa positiv dem Privatrecht zuweisen zu wollen. Vielmehr schlägt Richter eine Unterteilung des nichtöffentlichen Rechtes in Individualrecht und Sozialrecht vor und rechnet das Recht der Betriebsgemeinschaft, insbesondere die Stellung des Führers in dieser Gemeinschaft diesem neu zu bildenden Begriffe „Sozialrecht" zu. Richter muß jedoch selbst zugeben, daß die Zuweisung zum Sozialrecht vorläufig noch nicht allzuviel besagt, da dieser Begriff noch nicht genügend durchgearbeitet ist. Da die Nachwirkungslehre im Endergebnis auch durch eine veränderte Auffassung über die Stellung des Betriebsführers und die Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft nicht beeinflußt wird — denn auch nach Richter setzt die Betriebsordnung Normen objektiven Rechtes —, genügt dieser kurze Hinweis ohne eingehende Stellungnahme.

Das objektive Recht der Betriebsordnung rührt von dem Führer der Betriebsgemeinschaft her. Daher ist der Rechtscharakter der Normen, die der Führer erläßt, abhängig von dem rechtlichen Charakter der durch das AOG geschaffenen Betriebsgemeinschaft und der Stellung des Führers in dieser Gemeinschaft [7])

Die Betriebsgemeinschaft kann heute nicht mehr lediglich als soziale Einheit gewertet werden, sondern sie ist auch als rechtliche Einheit anzusehen. Allerdings ist sie weder juristische Person noch Gemeinschaft im Sinne des bürgerlichen Rechts noch Gesellschaft, überhaupt findet sie im bisher geltenden Recht keinen Raum, sondern ist eine Schöpfung eigener Art [8]). Ihr Vorbild findet die Betriebsgemeinschaft etwa in den Herrschaftsverbänden des alten deutschen Rechts, bei denen ebenfalls eine enge personenrechtliche Verbundenheit bestand und bei denen e i n e Persönlichkeit Träger der Personengemeinschaft als Herrschender war [9]). Dersch [10]) hat den Betriebsführer nicht mit Unrecht mit dem früheren Gutsbesitzer in einem selbständigen preußischen Gutsbezirk verglichen.

Es ist also festzustellen, daß die Betriebsgemeinschaft zwar keine Körperschaft des öffentlichen Rechtes ist, wohl aber eine „in die öffentliche Sozialordnung eingegliederte, nicht rechtsfähige Genossenschaft". Dies ist die Definition Hubers [11]), der die heutige Ansicht am treffendsten formuliert haben dürfte.

[6a]) „Deutsches Arbeitsrecht" 1935/312 ff.

[7]) Hierauf haben besonders Huber, JW. 1934/1018 und Dersch, „Deutsches Arbeitsrecht" 1934/70 hingewiesen.

[8]) Näheres siehe Rößler, „Der Führer des Betriebes" S. 21.

[9]) Vgl. Gierke, Deutsches Privatrecht Bd. 1 S. 699.

[10]) „Deutsches Arbeitsrecht" 1934/71.

[11]) JW. 1934/1018.

Aus dieser Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft ergibt sich für den Betriebsführer, falls er auch Unternehmer ist, eine Doppelstellung: Als Unternehmer gehören seine Handlungen dem Privatrecht an, ist er privater Rechtsträger. Als Führer des Betriebes ist er Organ eines öffentlichen Verbandes. Demgemäß sind auch die Willensäußerungen, die er in seiner Eigenschaft als Betriebsführer erläßt, die Willensäußerungen des autonomen Rechtsgebildes „Betriebsgemeinschaft". Die Betriebsgemeinschaft hat das Recht zur Selbstgesetzgebung vom Staat durch das AOG ausdrücklich erhalten [12]). Die Betriebsordnung ist der Ausdruck dieses Rechtes, also autonomes Satzungsrecht. Allerdings ist dies nur dann richtig, wenn man unter „autonom" das dem Wortsinn entsprechende „Selbstgesetzgebungsrecht" versteht und den Begriff nicht, wie die bisherige verwaltungsrechtliche Literatur, einschränkend auslegt als das subjektive öffentliche Recht eines öffentlich-rechtlichen Verbandes, der eine organisierte Gemeinschaft ist, zur Erzeugung von Rechtsnormen. Denn ein öffentlich-rechtlicher Verband im hergebrachten Sinne ist die Betriebsgemeinschaft unbestritten nicht, da ihr die Rechtsfähigkeit fehlt. Aber diese Erweiterung des Begriffes „autonom" wird man ohne weiteres vornehmen dürfen [13]).

Ähnlich wie hier ist die Rechtsnatur der Betriebsordnung fast durchweg bestimmt worden [14]). Sie setzt für die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft objektives Recht, um die Arbeitsbedingungen innerhalb der Betriebsgemeinschaft einheitlich zu gestalten. Auch hier handelt es sich um zwingend ergänzendes Recht. Daher gilt das für die Normen der Tarifordnung Gesagte entsprechend.

§ 5.

Das Verhältnis der Normen der Tarif- und Betriebsordnung zu den Einzelarbeitsverträgen.

Es steht unbestritten fest, daß den Normen der Tarif- und Betriebsordnung eine sogenannte „Unmittelbarkeitswirkung" zukommt, das heißt, daß sie ipso iure ein Einzelvertragsverhältnis tarifordnungsgemäß bzw. betriebsord-

---

[12]) Erwähnt sei auch die Auffassung Lutz Richters. (Siehe „Deutsches Arbeitsrecht" 1935/312 ff.) Dieser sieht in der Betriebsgemeinschaft einen herrschaftlichen Verband, dessen Führer die Befugnis zu autonomer Rechtssetzung hat. Zum Unterschied von der herrschenden Lehre meint aber Richter, der Betriebsführer leite die Rechtssetzungsbefugnis aus dem von ihm geführten Verband kraft dessen Eigenständigkeit ab, nicht aus staatlicher Verleihung. Der Staat dulde lediglich die eigenständische Rechtssetzungsmacht der Betriebsgemeinschaft und erkenne sie an, die eigentliche Ursprungsstätte dieses autonomen Rechts aber sei der Verband „Betriebsgemeinschaft" und nicht der Staat. M. E. verträgt sich diese Lehre nicht mit dem Totalitätsanspruch des heutigen Staates.

[13]) Vgl. Rößler a. a. O. S. 33.

[14]) Siehe z. B. Mansfeld-Pohl Anm. 3a vor § 26; Dersch, „Deutsches Arbeitsrecht" 1934/71; Huber, JW 1934/1019; Hueck-Nipperdey-Dietz, Kommentar S. 258; Dietz, „Deutsches Arbeitsrecht" 1934/103. Westermann in „Monatshefte f. NS.-Sozialpolitik 1935/239 ff. als einziger bezeichnet die Betriebsordnung als Rechtsverordnung. Eine Begründung für seine Ansicht gibt er nicht. Da diese Ansicht ganz offenbar nicht haltbar ist, braucht darauf nicht eingegangen zu werden.

nungsgemäß gestalten. War diese Unmittelbarkeitswirkung beim Tarifvertrag immer noch umstritten, so wird sie heute wegen des eindeutigen Wortlautes des Gesetzes allgemein anerkannt [1]).

Noch nicht eindeutig geklärt aber ist die Frage, wie man sich die Unmittelbarkeitswirkung theoretisch vorzustellen hat. Die eine Meinung [2]) stellt sich nämlich diese Wirkung so vor, daß die Normen der Tarif- und Betriebsordnung in die Einzelarbeitsverträge eingehen, also wirklicher Inhalt dieser Verträge werden. Demgegenüber steht die Gegenmeinung [3]) auf dem Standpunkt, daß die Einzelarbeitsverträge kraft der Unmittelbarkeitswirkung von außen durch die Normen der Tarif- und Betriebsordnung beherrscht würden.

Schon aus den vorigen beiden Abschnitten dürfte sich ergeben haben, eine wie große Rolle die Klärung dieser Frage für die Entscheidung der ganzen Streitfrage spielt. Tatsächlich kommt man damit zum Kernpunkt der rechtlichen Untersuchung. Wie erwähnt, sind auch Konstruktionen versucht worden, die unabhängig vom „Eingehen" der Normen eine Nachwirkung verteidigen wollen. Diese Lehren werden im nächsten Abschnitt dargestellt und besprochen werden. Aber der weitaus größte Teil aller Lehrmeinungen macht doch die Nachwirkung von diesem „Eingehen" oder „Nichteingehen" der Normen abhängig.

M. E. bestehen drei Denkmöglichkeiten, wie die Normen der Tarif- und Betriebsordnung zum Inhalt der Einzelarbeitsverträge geworden sein können:

1. Dadurch, daß es die Eigenschaft jeder gesetzlichen Norm, besonders aber der zwingend ergänzenden Normen wäre, Inhalt der stets notwendigen Einzelverträge zu werden.
2. Dadurch, daß die Frage zu 1. zwar zu verneinen wäre, daß aber die Tarif- und Betriebsordnungsnormen Anlaß zu besonderer Behandlung gäben.
3. Dadurch, daß bei Abschluß eines jeden Einzelarbeitsvertrages anzunehmen wäre, daß die Parteien die Tarif- und Betriebsordnungsnormen stillschweigend im Einzelvertrag vereinbaren wollen.

Zu Punkt 1 ist folgendes zu sagen: Grundsätzlich ist unser Privatrecht beherrscht von dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, d. h. die Parteien können im allgemeinen vereinbaren, was sie wollen. Die Rechtsnormen sind dazu da, die rechtlichen Beziehungen bestimmter möglicher Fälle von Tatbeständen, die typisch vorzukommen pflegen, zu normieren [4]). Sie regeln im voraus die rechtlichen Folgen eines Tatbestandes für den Fall, daß er im Leben verwirklicht wird. Wird er ver-

---

[1]) So Dersch, „Deutsches Arbeitsrecht" 1934/69.

[2]) Z. B. Dersch, Kommentar S. 217; Herschel, Ar.u.Vo. 1934/63; Molitor, „Deutsches Arbeitsrecht" 1934/1 ff.; Bodmann, Ar.u.Vo. 1934/323; Boecker, JW. 1934/603.

[3]) Mansfeld-Pohl, Kommentar S. 339/40 u. 376; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz, Komm. S. 338; Lutz Richter, JW 1934/1015 ff.

[4]) Vgl. Zitelmann a. a. O. S. 421: Die Rechtsordnung selbst übt, da sie die Wirkungen des Geschäftes gemäß dem Parteiwillen bestimmt, grundsätzlich keinen Einfluß aus, als daß sie diesen Willen zu einem juristischen verdeutlicht oder umbildet.

wirklicht, so treten automatisch alle die Rechtsfolgen ein, die die zur Zeit *geltende* Rechtsordnung an den betreffenden Tatbestand knüpft.

Zur Verwirklichung des Tatbestandes gehört lediglich, daß die Parteien die Essentialia eines Vertrages vereinbaren, d. h. den Mindestinhalt, den der Vertrag haben muß, um überhaupt zu einem bestimmten Typus (Kauf, Dienstvertrag) zu gehören. Aufgabe der dispositiven Vorschriften der Privatrechtsordnung ist es, die oft unvollständigen Abmachungen der Parteien zu ergänzen. Diese ergänzenden gesetzlichen Vorschriften wollen das verwirklichen, was vernünftige Parteien in einem solchen Falle gewollt haben würden [5]). Trotzdem aber die Vorschriften der Rechtsordnung dazu bestimmt sind, dem Parteiwillen zu dienen, treten sie nicht *infolge* des *Parteiwillens* ein, sondern infolge des *Rechtsbefehls*. Sie stehen ergänzend über dem Inhalt des Einzelvertrages [6]).

Diese Auffassung kann bei dispositiven Gesetzesvorschriften immer noch zweifelhaft sein, da die Abgrenzung gegenüber den bloßen Auslegungsregeln, die sich mit dem *Tatbestand*, nicht mit den Rechts*folgen* beschäftigen, oft sehr schwierig ist [7]). Völlig unzweifelhaft aber handelt es sich um *Gesetzes*wirkung, nicht um *Willens*wirkung dort, wo das Gesetz bestimmte Vereinbarungen für nichtig erklärt, ihnen also die rechtliche Sanktion versagt und andere Vorschriften zwingend anordnet. Der rechtspolitische Grund derartiger zwingend ergänzender Vorschriften ist nicht Ergänzung des Parteiwillens, sondern Schutz der Allgemeinheit von allzu großen Auswirkungen der Vertragsfreiheit [8]). In diesem Falle sind die Rechtsfolgen dem Einfluß des Parteiwillens *völlig* entrückt. Setzen die Parteien des Einzelvertrages den Tatbestand A, so müssen sie auch die Rechtsfolgen B in Kauf nehmen, ob sie wollen oder nicht.

Um solche zwingend ergänzenden Vorschriften handelt es sich hier. Der Tatbestand, der in diesem Zusammenhang in Frage kommt, ist der Abschluß des Einzelarbeitsvertrages. Diesem ist heute die tatsächliche Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft gleichzustellen. Denn wesentlich ist für die Nachwirkungsfrage, wie Lutz Richter [9]) sehr richtig sagt, lediglich, daß ein auf irgendeine Weise rechtmäßig begründetes Arbeitsverhältnis besteht, um die Wirkungen der Tarif- und Betriebsordnung für die Einzelbeteiligten auszulösen. Ob auch durch die bloße Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft ohne einen nach BGB gültigen Arbeitsvertrag ein solches rechtmäßiges Arbeitsverhältnis begründet wird, das ist eine Frage, deren eingehende Untersuchung im Rahmen dieser Arbeit zu weit führt. M. E. ist sie zu bejahen. Man wird grundsätzlich auch für die Zukunft die Notwendigkeit eines Arbeitsvertrages bejahen müssen. Aber den Inhalt und das Zustandekommen dieses Arbeitsvertrages wird man nicht mehr an die

---

[5]) Zitelmann a. a. O. S. 421.

[6]) Näheres bei Ehrlich a. a. O. S. 33 und bei Oertmann, Schlichtungswesen 1924/181, der folgendermaßen formuliert: Bei den Folgen, die auf den Tatbestand hin eintreten, handelt es sich um Gesetzeswirkung, nicht um Willenswirkung.

[7]) Siehe ebenfalls Ehrlich a. a. O. S. 33.

[8]) Ein sehr gutes Beispiel bieten gerade die Tarif- und Betriebsordnungen.

[9]) JW 1934/1015.

engen Regeln des BGB binden dürfen, sondern man wird den Gegebenheiten des täglichen Arbeitslebens mehr Rechnung tragen müssen. Siebert [10]), der den Arbeitsvertrag als personenrechtliches Gliedschaftsverhältnis innerhalb der Betriebsgemeinschaft auffaßt, hat diesen Gedankengängen am treffendsten Ausdruck gegeben. Danach wird also durch die tatsächliche Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft ein gültiges Arbeitsverhältnis begründet, das die Rechtsfolgen des bisherigen schuldrechtlichen Arbeitsvertrages nach sich zieht. Welche Anforderungen im einzelnen an ein solches Arbeitsverhältnis zu stellen sind, wird die Entwicklung lehren [11]).

Die Begründung des Arbeitsverhältnisses geschieht, abgesehen von den wenigen Ausnahmen der Zwangseinstellungen, freiwillig; es bleibt dem Willen der Parteien überlassen, ob sie einzelvertragliche Bindungen eingehen wollen oder nicht. Begründen aber die Parteien Einzelarbeitsverhältnisse, setzen sie also den Tatbestand, dann müssen sie auch unumgänglich die Folgen in Kauf nehmen, die das Gesetz für diesen Fall vorsieht. Zu diesen Folgen aber gehören neben den sonstigen für Arbeitsverträge geltenden gesetzlichen Bestimmungen die Normen der Tarif- und Betriebsordnung. Sie wirken nach dem Vorhergesagten nicht als wirklicher oder fingierter Inhalt des Einzelarbeitsverhältnisses, sondern beeinflussen dieses wie jede andere zwingend ergänzende Rechtsnorm von außen beherrschend.

Als Beweis dafür, daß die vorgetragene Ansicht über die Wirkung von Rechtsnormen auf Verträge nicht lediglich eine wissenschaftliche Lehrmeinung ist, sondern auch der überwiegenden Meinung der bei der Entstehung des Gesetzes beteiligten Personen entspricht, sei auf die Motive [12]) zum EGBGB verwiesen, wo es heißt: „Nach dem bisherigen Recht bestimmt sich insbesondere der Inhalt und Umfang eines Schuldverhältnisses. Allerdings läßt die maßgebende Bedeutung des bisherigen Rechtes in dieser Hinsicht sich nicht darauf gründen, daß die Parteien bei Abschluß des Vertrages den Inhalt der Dispositivnormen (wieviel weniger der zwingenden Normen) stillschweigend genehmigt und zum Bestandteil des Vertrages gemacht haben. Dispositivnormen greifen nicht infolge, sondern in Ermangelung einer Vereinbarung ein; auch entspricht die Annahme einer solchen Vereinbarung den tatsächlichen Verhältnissen nur selten."

Als letztes sei folgende Erwägung zu bedenken gegeben, auf die Oertmann [13]) hingewiesen hat: Wären die Tarif- und Betriebsordnungsbestimmungen Inhalt des Einzelvertrages, so müßte ein beachtlicher Irrtum über sie die Parteien gegebenenfalls zur Anfechtung nach § 119 BGB berechtigen, ebenso wie ein Irrtum über eine gesetzliche Vorschrift die Parteien zur Anfechtung berech-

---

[10]) a. a. O. S. 106 ff.

[11]) Literatur zu dieser Frage: Mansfeld-Pohl S. 90/91 und 329; Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz § 30 Anm. 9 und § 32 Anm. 152; Dersch S. 26 und S. 176; Nikisch a. a. O. S. 48 und 59 sowie JW 1935/1290.

[12]) Mugdan a. a. O. S. 79

[13]) Schlichtungswesen 1924/181.

tigen müßte, wenn das Gesetz Inhalt des Vertrages wäre. Das aber ist eine so unhaltbare Folge des angeblichen „Eingehen", daß sie sich von selbst widerlegt.

Es hat sich demnach ergeben, daß es der Rechtsnatur der zwingend ergänzenden Normen nicht entspricht, Inhalt des Einzelvertrages zu werden. Vielmehr wirken sie von außen beherrschend auf den Einzelarbeitsvertrag [14] [15]).

Nun könnte — damit kommen wir zu Punkt 2 — den Anhängern des „Eingehens" der Nachweis gelingen, daß die Normen der Tarif- und Betriebsordnung eben doch nicht in jeder Beziehung echte Normen zwingend ergänzenden Rechtes wären, sondern daß sie in der Frage des „Eingehens" aus irgendwelchen Gründen gesonderte Behandlung abweichend von der allgemeinen Rechtslehre verlangten. Da der Beweis der Ausnahme denjenigen obliegt, die sich darauf berufen, seien ihre Begründungen geprüft.

Boecker [16]) stellt für die Treuhänderregelung der Übergangszeit vor dem AOG fest, daß eine alte Bestimmung nachwirkt, wenn sie im neuen, fingierten Tarifvertrag keine Regelung gefunden hat. Er fährt dann fort: „Das AOG wird eine andere Beurteilung der Rechtslage nicht erforderlich machen. Auch hier werden die treuhänderischen Normen in die Einzelverträge eingehen." Diese *Behauptung* ist die *einzige* Begründung.

Bodmann [17]) gibt folgende Begründung: „Der Wortlaut der alten Tarifvertragsverordnung bestimmte, daß die Normen dieser Verordnung *an die Stelle unwirksamer Einzelvereinbarungen treten*. Das AOG enthält keine Bestimmung, nach der das jetzt anders sein müßte (!). Deswegen ist anzunehmen, daß der Gesetzgeber das Eingehen aufrechterhalten will." Daran ist nur das richtig, daß das AOG allerdings keine Bestimmung enthält, „nach der das anders sein müßte". Aber Bodmann verschweigt, daß es *die* Bestimmung, nach der es früher vielleicht (?) so war, *nicht mehr* enthält. Von „an die Stelle treten" ist keine Rede mehr. Wenn aber der Gesetzgeber die Redewendung, die schon früher stark umstritten war, im neuen Gesetz überhaupt nicht mehr verwendet, so spricht das doch m. E. ganz entschieden gegen die darauf gestützte Nachwirkungslehre [18]).

---

[14]) Diese in der Wissenschaft durchaus anerkannte Wirkung der zwingenden Gesetzesnormen verträgt sich mit der von den Anhängern der Nachwirkung vertretenen Lehre naturgemäß nicht. Potthoff möchte deshalb am liebsten die ganze Lehre umstoßen. Er schreibt in „Soz. Praxis" 1934/1457: Die bisher übliche Auslegung der Wirkung zwingender Schutzgesetze befriedigt schon lange nicht. Es ist kein Zweifel, daß die Regelung durch die Tarifvertragsverordnung weit glücklicher war und wir sollten danach streben, daß diese Regelung auch für alle gesetzlichen Zwangsnormen maßgebend wird.

[15]) Ebenso Lutz Richter, JW 1934/1015: Die Unmittelbarkeitswirkung bedeutet nichts anderes, als daß die Rechtsfolgen unmittelbar auf den Tatbestand hin eintreten. Einer Willensunterwerfung unter die rechtssatzmäßigen Folgen, etwa gar einer vertraglichen Willenseinigung der Beteiligten bedarf es dazu nicht.

[16]) JW 1934/604.

[17]) Arbeitsrecht und Volkstum 1934/323.

[18]) Die gegen früher völlig veränderte Rechtsnatur der Tarifordnung tut Bodmann ab mit der Bemerkung: „Gewiß ist die Tarifordnung jetzt obrigkeitliche Anordnung, die grundsätzlich so anzuwenden ist wie staatliche Gesetze (!). Aber eine wörtliche Gleichstellung würde zu höchst unerwünschten Ergebnissen führen."

Auch Molitor [19]) setzt sich mit der Frage des „Eingehens" auseinander: Für die Treuhänderregelung bezweifelt er nicht, daß die Tarifnormen unmittelbar den Inhalt der Arbeitsverträge gestalten. Wörtlich sagt er: „Wenn die Treuhändernormen, was kaum zu bezweifeln ist, Normen sind, die auf Grund einer im Treuhändergesetz liegenden Ermächtigung ergehen, so würden sie ebenso wie alle anderen auf dem Gesetz- oder Verordnungswege erlassenen Normen die Arbeitsverträge an sich nicht umgestalten, sondern nur von außen her zwingend bestimmen, wie Zitelmann im einzelnen nachgewiesen hat. Damit würde die Nachwirkung wegfallen (!). Ich glaube aber, daß die Auffassung, die Beteiligten des einzelnen Arbeitsvertrages hätten die Tarifnormen vereinbart, eine Fiktion war, die noch aus der Zeit stammte, wo die Tarifverträge keine unmittelbare Wirkung hatten. Aber die Fiktion ist durch den Wortlaut der Tarifvertragsverordnung aufrechterhalten worden, und da das Treuhändergesetz nichts Gegenteiliges bestimmt, sondern offensichtlich bestrebt ist, die Kontinuität mit der bisherigen Auffassung aufrechtzuerhalten, so dürften keine Bedenken bestehen, eine gleiche Fiktion für die Treuhändernormen anzunehmen."

Es mag sein, daß diese Kontinuität für die Treuhänderregelung noch angebracht war, da diese ja überhaupt noch Tarifvertragsparteien fingierte. Jedenfalls soll es nicht bestritten werden. Wenn aber Herschel [20]) daraus das „Eingehen" auch für das AOG folgert, so ist das unverständlich. Er sagt: „Ebenso gehen im Konfliktsfall die Normen der Tarifordnung in die ihr unterworfenen Arbeitsverträge ein als deren Inhalt. Ob der Gesetzgeber auch diese Wirkung gewollt hat, könnte auf den ersten Blick zweifelhaft erscheinen (!). Für das Übergangsrecht hat aber Molitor (siehe oben) überzeugend (?) nachgewiesen, daß die Unmittelbarkeitswirkung übernommen werden muß. Aus Gründen der Kontinuität der Rechtsentwicklung wird man dasselbe für das neue Recht annehmen müssen." Zu ergänzen ist, daß Herschel ohne weiteres aus der Unmittelbarkeitswirkung die Nachwirkung folgert.

Diese Begründungen einer umstrittenen und praktisch bedeutsamen Lehre erscheinen keinesfalls ausreichend. Molitor erkennt schon, daß es sich bei der Auffassung, die Beteiligten hätten die Tarifnormen vereinbart, um eine Fiktion handelte, die Bedeutung eigentlich nur hatte, solange den Tarifnormen keine unmittelbare Wirkung zukam. Das war aber schon seit dem Jahre 1918 anders. Trotzdem hat sich die Regelung infolge des Wortlautes der Tarifvertragsverordnung erhalten. Nunmehr soll sie, durch nichts anderes als durch die „Kontinuität der Rechtsentwicklung" begründet, trotz völlig veränderter Rechtsnatur der Tarifordnung gegenüber dem Tarifvertrag über die Treuhänderregelung auch ins AOG geschleppt werden. Bei derartiger Beweisführung kann man wohl mit Recht sagen, daß die „jungen Keime der neuen Ordnung in Gefahr sind, durch die Macht der Tradition zerstört zu werden" [21]).

---

[19]) Deutsches Arbeitsrecht 1934/1 ff.
[20]) Arbeitsrecht und Volkstum 1934/63.
[21]) Aus „Soziale Praxis" 1934/1461.

Selbst Molitor [22]) sagte für das alte Arbeitsvertragsrecht schon: „Die Anhänger der Lehre von der objektiven Rechtsnatur der Tarifnormen müßten nur dann die Nachwirkung verneinen, wenn die Tarifnormen sogenannte zwingend ergänzende wären." Heute, wo wir unbezweifelt zwingend ergänzende Normen haben, will er umgekehrt infolge der Kontinuität die Nachwirkungslehre halten.

Abschließend ist zu diesem Punkte festzustellen, daß alle Autoren grundsätzlich die hier vertretene Ansicht billigen müssen. Trotzdem erkennt ein Teil dieses Ergebnis nicht an, ohne jedoch stichhaltige Gründe für die abweichende Meinung anführen zu können. Die Normen der Tarif- und Betriebsordnung verlangen also keine andere Behandlung als gewöhnliche Normen zwingend ergänzenden Rechtes.

Bleibt noch die dritte Möglichkeit zu erörtern, ob beim Abschluß eines jeden Einzelarbeitsvertrages die stillschweigende Vereinbarung der Tarif- und Betriebsordnungsbestimmungen im Einzelvertrag anzunehmen ist.

Es ist nicht zu bezweifeln, daß gesetzliche Vorschriften, wie sie Tarif- und Betriebsordnung darstellen, noch ausdrücklich im Einzelvertrag vereinbart und dadurch zum Vertragsinhalt gemacht werden können [23]). Dies kann dann von Nutzen sein, wenn eine neue Tarif- oder Betriebsordnung in Kraft tritt, die mindere Arbeitsbedingungen enthält als die alte.

Hier aber ist die Frage, ob eine stillschweigende Vereinbarung anzunehmen ist dahingehend, daß die Parteien des Einzelvertrages beim Vertragsschluß den nach § 133 BGB zu ermittelnden Willen gehabt haben, stillschweigend die Tarif- und Betriebsordnungsnormen zum Vertragsinhalt zu machen. Das ist unbedingt zu verneinen. Mag sein, daß in einzelnen Fällen eine derartige stillschweigende Vereinbarung zutrifft. Unrichtig ist auf jeden Fall eine Verallgemeinerung. Solange die Tarif- und Betriebsordnungsnormen in Kraft sind, ist kein Bedürfnis für eine solche Annahme vorhanden. Abgesehen davon, daß grundsätzliche Bedenken gegen das Unterstellen „stillschweigend" vereinbarter Vertragsbedingungen bestehen, wäre es auch überflüssig, diese Normen, die zwingendes Recht enthalten, noch außerdem als stillschweigend vereinbart anzunehmen. Das, was das Gesetz zwingend vorschreibt, das vereinbart man nicht, sondern dem unterwirft man sich, da man ohne dieses zwingende Recht den betreffenden Vertrag nicht schließen kann. Niemand hat bisher etwa behauptet, daß die Parteien beim Abschluß eines BGB-Dienstvertrages die zwingenden Schutzvorschriften der §§ 617/18 noch stillschweigend vereinbaren. Ob aber nach Außerkrafttreten der Tarif- und Betriebsordnung die Auslegung nach § 157 BGB ergibt, daß die Parteien an Stelle der Tarif- und Betriebsordnungsbestimmungen deren Nachwirkung wollen, das ist eine andere, später zu behandelnde Frage. Richtig sagt Oertmann [24]): „Der Inhalt der dispositiven Rechtssätze ist kein mittelbarer oder stillschweigender Ge-

---

[22]) In seinem Kommentar zur TarifvertragsVO S. 197.
[23]) Siehe hierzu die Anm. 15 S. 13.
[24]) Schlichtungswesen 1924/181.

schäftsinhalt; darauf beruht gerade der Gegensatz jener Vorschriften zu den bloßen Auslegungsregeln. Das Dispositivrecht hat es mit den Rechtsfolgen zu tun, die Auslegungsregel mit dem Tatbestand. Das aber gilt erst recht bei zwingenden Normen." Auch auf die oben S. 20 wörtlich angeführte Stelle aus den Motiven zum Einführungsgesetz des BGB sei nochmals verwiesen, wo es heißt, die Annahme einer solchen Vereinbarung (gesetzlicher Normen im Einzelvertrag nämlich) entspräche den tatsächlichen Verhältnissen nur selten [25]).

Damit ist auch die letzte denkbare Möglichkeit, wie die Normen in den Einzelarbeitsvertrag eingegangen sein könnten, nicht gegeben [26]). Diese beherrschen vielmehr das Einzelarbeitsverhältnis von außen.

Die in diesem Abschnitt vertretene Auffassung darf heute im Gegensatz zum alten Arbeitsrecht als herrschend bezeichnet werden. Zu ihr bekennen sich in neueren Abhandlungen Nikisch [27]), Norden [28]), Oppermann [29]), Stritzke [30]) und die Kommentare von Mansfeld-Pohl [31]) und Hueck-Nipperdey-Dietz [32]). Zutreffend bezeichnet Janser [33]) die Konstruktion des „Eingehens" als undiskutabel.

Sogar Lutz Richter [34]), der im Endergebnis zur Bejahung der Nachwirkung kommt, kommt in der Frage des „Eingehens" zum gleichen Ergebnis, wenn er schreibt: „Davon, daß den Beschäftigten günstigere Bedingungen eingegangen seien und nun fortgelten könnten, kann keine Rede mehr sein. Die Tarifordnung erfaßt ihre Wirkungsebene als Gesetz und nicht als Vertragsbestandteil." Leider ändert Richter diese richtige Erkenntnis im Endergebnis wieder ab in dem Bestreben, wie er selbst sagt, Neues und Unbekanntes durch Vergleich mit Bekanntem zu erklären.

Die Betriebsordnung macht eine andere Stellungnahme nicht erforderlich. Die Probleme sind infolge der ähnlichen Rechtsnatur die gleichen. Alle oben angeführten Autoren lehnen demgemäß ein „Eingehen" ebenfalls ab, soweit sie sich überhaupt mit der Betriebsordnung befassen.

Auch die Rechtsprechung, die allerdings bisher nur in wenigen Urteilen und nur zur Tarifordnung Stellung genommen hat, hat ihren früheren Standpunkt geändert. So heißt es in einem Urteil des Arbeitsgerichtes Berlin [35]): „Die Be-

---

[25]) Vgl. auch Lehmann a. a. O. S. 15: Die ganze Anknüpfung an den Willen der Parteien des Einzelvertrages erscheint mir verfehlt.

[26]) Auch für die Annahme einer Fiktion dergestalt, daß etwa die Tarif- und Betriebsordnungsnormen als Inhalt des Einzelvertrages gelten, liegt nicht der geringste Anhaltspunkt vor.

[27]) a. a. O. S. 51 und S. 57.

[28]) Arbeitsrecht und Volkstum 1935/14.

[29]) JW 1934/605.

[30]) JW 1935/1321.

[31]) a. a. O. S. 376: Die Bestimmungen der Tarifordnung werden ebensowenig Inhalt wie Betriebsordnung, vielmehr beherrschen sie wie andere Rechtssätze von außen.

[32]) a. a. O. S. 338.

[33]) a. a. O. S. 27.

[34]) JW 1934/1015.

[35]) Abgedruckt in „Arbeitsrechtsprechung" 1935 Heft 4 S. 65 und Heft 15 S. 217. Urteil vom 20. 11. 1934, 11/12 Ca 1290/34; ebenso Urteil vom 1. 7. 1935, 24 Ca 342/35.

stimmungen der Tarifordnung werden nicht Inhalt des Einzelarbeitsvertrages. Die Tarifbedingungen wirken als objektive Rechtsnormen. Diese Wirkung endet mit der Tarifordnung. Eine Nachwirkung der alten Tarifordnung ist abzulehnen." Das Landesarbeitsgericht Berlin hat diese Auffassung bestätigt [36]). Höchstrichterliche Entscheidungen zu diesen Fragen liegen noch nicht vor.

Ergänzend sei noch folgendes bemerkt: Wenn eine außer Kraft getretene Tarif- oder Betriebsordnung einen Gegenstand günstiger geregelt hat und die Normen wirklich eingegangen wären, so könnten auch die zwingenden Vorschriften der etwaigen neuen Tarif- und Betriebsordnung den alten Inhalt nicht beseitigen. Tarif- und Betriebsordnungsnormen wirken nur als *Mindest*bedingungen zwingend, lassen aber günstigere Bedingungen im Einzelarbeitsvertrag unberührt. Man käme dann also zu einer Nachwirkung auch im Falle des Inkrafttretens einer neuen Tarif- und Betriebsordnung, sofern die alten Bedingungen günstiger wären. Dieses Ergebnis, das früher, wie S. 5 erörtert, vertreten wurde, wird heute nicht einmal mehr von den Anhängern des „Eingehens" behauptet, da allgemein zugegeben wird, daß eine Nachwirkung bei Inkrafttreten einer neuen Tarif- oder Betriebsordnung nicht in Frage kommt. Es läßt sich aber bei folgerichtiger Durchführung des Gedankens nicht vermeiden, so daß die ganze Lehre des „Eingehens" der seit dem 1. 5. 1934 geltenden Normen noch nicht genügend durchdacht erscheint. Auf das Unzweckmäßige und dem Sinn des AOG Widersprechende einer derartigen Folge ist bereits oben S. 9 ff. hingewiesen.

§ 6.

Die Lehre über den Rechtswechsel und die Auslegung des Einzelarbeitsvertrages.

Mit dem Ergebnis des letzten Kapitels entfällt die Hauptstütze der Nachwirkungslehre, nämlich ihre Begründung aus dem Inhalt des Einzelarbeitsvertrages.

Es bleiben aber immer noch zwei Möglichkeiten, die auch tatsächlich zur Beweisführung verwendet worden sind. Das ist einmal die Nachwirkung unmittelbar aus der Tarif- bzw. Betriebsordnung und zweitens die Auslegung des nach Außerkrafttreten der Tarif- und Betriebsordnungsbestimmungen angeblich lückenhaften Arbeitsvertrages.

Auf die erste Möglichkeit hat vor allem Lutz Richter [1]) im Anschluß an frühere Lehren die Nachwirkung gestützt. Nachdem er in Übereinstimmung mit der hier vertretenen Ansicht festgestellt hat, daß die Tarifordnung — er spricht nur von dieser — ihre Wirkungsebene als Gesetz, nicht als Vertragsbestandteil erfaßt, kommt er in folgerichtiger Fortführung des Gedankens zu der Auffassung daß die Lösung der Streitfrage aus den Lehren über den Rechtswechsel gesucht werden muß [2]).

---

[36]) Urteil vom 17. 1. 1935, 104 S. 1113/34.

[1]) JW 1934/1015 ff.

[2]) Ebenso Oppermann, JW 1934/606: Ist die Tarifordnung Rechtssatz, so werden die zeitlichen Grenzen ihrer Geltung sich nicht anders bestimmen als bei sonstigen Gesetzen und gesetzesgleichen Rechtsquellen.

Betrachtet man die Lösung Richters zunächst nur oberflächlich, so erscheint sie einleuchtend und neu. Dringt man aber tiefer ein, so erkennt man, daß Richter keine neue Lösung bringt, sondern daß er lediglich die schon für das alte Tarifrecht vorgetragene direkte oder entsprechende Anwendung von Art. 170/71 EG BGB vorschlägt. Merkwürdigerweise erwähnt er diese Artikel nicht. Er folgt dabei den Spuren Lehmanns, der S. 29 [3]) schreibt: „Die Lehre von der zeitlichen Geltung der Rechtssätze — vom Übergangsrecht — bildet das einzige in Frage kommende Vorbild."

Gesetzliche Bestimmungen über das Übergangsrecht finden sich in Art. 170/71 EGBGB. Bevor man aber diesen Lehren nachgeht, ist zu prüfen, ob bei ersatzlosem Wegfall einer Tarif- oder Betriebsordnung überhaupt ein Rechtswechsel vorliegt. Ein Rechtswechsel setzt doch, wie jeder Wechsel mindestens *zwei* Rechtsordnungen voraus: eine Ordnung, die außer Kraft tritt, und eine, die an ihre Stelle tritt. Das liegt in der Natur des Wortes Rechts„wechsel".

Hier aber haben wir es mit dem *ersatzlosen* Wegfall einer Rechtseinrichtung — der Tarif- oder Betriebsordnung — zu tun. Es liegt also gar kein vollständiger Wechsel vor, sondern nur ein halber Rechtswechsel, wenn man so sagen darf, nämlich das Außerkrafttreten der alten Bestimmungen. Infolgedessen können die Lehren über den Rechtswechsel *direkt* nicht angewendet werden. Mit derselben Begründung, aber mit anderen Worten lehnt Lehmann eine direkte Anwendung ab, „da die für den Rechtswechsel in Frage kommenden Stellen des EGBGB von der Kontinuität und Lückenlosigkeit des Gesetzes ausgehen", während wir hier gerade eine angebliche Lücke ausfüllen wollen.

Selbst wenn ein echter Rechtswechsel vorläge — etwa bei sofortigem Inkrafttreten einer Tarif- oder Betriebsordnung —, könnte Art. 171 EGBGB der hier in Frage käme, nicht angewendet werden, da sich daraus eine gesetzlich angeordnete Nachwirkung bis zum ersten Kündigungstermin ergäbe. Diese aber stände im Widerspruch zu der Unmittelbarkeitswirkung der neuen Tarifordnung, die sofortige Geltung beansprucht.

Damit entfällt die Möglichkeit einer direkten Anwendung. Es ist aber zu prüfen, ob eine entsprechende Anwendung rechtlich möglich ist.

Art. 170 bestimmt zunächst für alle Schuldverhältnisse, daß die bisherigen Gesetze maßgebend bleiben, sofern das Schuldverhältnis vor dem Inkrafttreten des BGB entstanden ist. Art. 171 bestimmt für Dauerschuldverhältnisse, zu denen Arbeitsverträge gehören, daß das BGB gelten soll, sofern nicht zum ersten möglichen Kündigungstermin gekündigt wird. Dieser letzte Artikel kommt als lex specialis für unsere Untersuchung vor allem in Frage.

Der Grundgedanke der Art. 170/71 EGBGB ergibt sich klar und deutlich aus den Motiven [4]), wo es heißt: „Es ist zu berücksichtigen, daß die Parteien, indem sie ein Schuldverhältnis eingehen, dies im Hinblick auf den wirtschaftlichen Erfolg tun, welchen das zur Zeit der Vornahme des Rechtsgeschäftes geltende

---

[3]) In seiner mehrfach zitierten Abhandlung „Tarifvertrag und Nachwirkung".

[4]) Mugdan a. a. O. S. 79.

Recht mit dem Rechtsgeschäft verbindet. Die Erzielung dieses Erfolges ist der Grund ihres Handelns." Lutz Richter [5]) sagt dasselbe mit folgenden Worten: „Der bloß ersatzlose Wegfall eines Rechtssatzes bedeutet noch keine Gestaltveränderung des Rechtsverhältnisses. Das muß um so mehr gelten, als die Parteien unter der Herrschaft eines inhaltlich ausgefalteten Rechtssatzes es vielfach unterlassen werden, ihre Lebensbeziehungen bis in die Einzelheiten durch Vertrag zu ordnen." Der besondere Sinn des Art. 171 für Dauerschuldverhältnisse dürfte darin bestehen, daß man annimmt, die Parteien seien mit veränderten Bedingungen einverstanden, wenn sie nicht zum erstzulässigen Termin kündigen.

Ist nun die Interessenlage bei ersatzlosem Wegfall einer Tarif- und Betriebsordnung die gleiche, so daß man Art. 170/71 EGBGB wenigstens entsprechend anwenden darf?

Die Frage muß verneint werden. Art. 170/71 EGBGB paßt für Gesetze, die eine „zeitlich unbegrenzte Geltungsdauer beanspruchen und unmittelbar aufeinander folgen" [6]). Hier aber handelt es sich um gesetzliche Regelungen, die von vornherein für begrenzte Zeit — solange nämlich die gleichen wirtschaftlichen Voraussetzungen vorliegen — gegeben sind. Wenn ein Arbeitnehmer einen Einzelarbeitsvertrag abschließt, so tut er das gewiß im Hinblick auf den augenblicklichen wirtschaftlichen Erfolg. Dieser wirtschaftliche Erfolg umfaßt die Dienstleistung auf der einen Seite, entsprechende Bezahlung auf der anderen Seite.

Hinsichtlich der Höhe der Bezahlung und der sonstigen Arbeitsbedingungen sind sich die Parteien des Einzelarbeitsvertrages jedoch völlig im klaren, daß dies keine feststehenden Größen sind, sondern daß sie sich jederzeit mit den wirtschaftlichen Verhältnissen durch Anordnungen des Treuhänders oder des Betriebsführers ändern können [7]). Grund ihres Handelns, um die Worte der Motive zu gebrauchen, ist also nicht die Erzielung einer vielleicht auf Jahre hinaus fest bestimmten Lohnhöhe, sondern die Erzielung des den jeweiligen wirtschaftlichen Verhältnissen angepaßten Lohnsatzes, der sich durch Tarif- oder Betriebsordnung nach oben oder unten verschieben kann. Ein anderer Grund ihres Handelns wäre sinnlos, da heute ein jeder Arbeitnehmer weiß, daß er übervertraglichen Regelungen unterliegt, gegen deren Änderungen er machtlos ist. Wie oben S. 11 bereits dargetan, ergehen die Regelungen der Arbeitsbedingungen aus den dort ausgeführten Gründen in leicht veränderlicher Form. Deshalb können die Grundsätze, die gerade für auf lange Dauer berechnete Gesetzesvorschriften geschaffen worden sind, nicht einmal entsprechend angewendet werden [8]). Auch

---

[5]) JW 1934/1017.

[6]) So Lehmann a. a. O. S. 31.

[7]) Hueck sagt für den Tarifvertrag S. 242: „Ein Charakteristikum des Tarifvertrages als Typus ist neben der einheitlichen Festsetzung der Normen für einen gewissen Zeitraum die Beweglichkeit in der Gestaltung nach der Wirtschaftslage." Das trifft auch heute noch zu. Vgl. S. 11.

[8]) Ebenso Lehmann a. a. O. S. 31 ff. und für das neue Arbeitsrecht Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz, Kommentar S. 339: Die Tarifordnung ist eine temporäre Rechtsquelle, die nicht für die Dauer wirken soll. Daher versagt auch der Hinweis der Anhänger der Nachwirkungslehre auf Art. 170/71 EGBGB.

die Lehren über die zeitliche Geltung der Rechtsnormen und über den Rechtswechsel können demnach die Nachwirkungslehre nicht tragen.

Nunmehr bleibt als letzte Möglichkeit zu prüfen, ob vielleicht eine Auslegung des Einzelvertrages nach Wegfall der Tarif- oder Betriebsordnung ergibt, daß die Parteien die Nachwirkung der außer Kraft getretenen Tarif- und Betriebsordnungsbestimmungen wollen. Dabei muß man sich, wie Lehmann [9]) mit Recht hervorhebt, darüber im klaren sein, daß die Auslegung nicht darin besteht, einen wirklich vorhandenen stillschweigenden Willen zu ermitteln, sondern daß nur eine sinngemäße Willensergänzung in Frage kommt, zu der der Richter nach § 157 BGB berechtigt und verpflichtet ist [10]). Falsch ist in diesem Zusammenhang die Anwendung des § 133 BGB, die auch versucht worden ist. Bei § 133 BGB ist das Ziel der Auslegung, den Inhalt der einzelnen tatsächlich vorhandenen Erklärung und den subjektiven Willen der erklärenden Person zu ermitteln. Die Nachwirkungsfrage aber ist zum Teil gerade deshalb entstanden, weil der Vertrag angeblich eine Lücke aufweist, also keine Erklärung vorliegt. In diesem Fall greift § 157 BGB Platz, der als Auslegungsmaßstab die Anforderungen von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte verlangt. Die Auslegung muß also von objektiven Gesichtspunkten erfolgen. Dem Richter fällt hier eine ergänzende Tätigkeit zu.

Die Bejahung der Nachwirkung würde deshalb die Feststellung verlangen, daß beide Parteien die Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnung gewollt haben würden, wenn sie bei Abschluß des Einzelvertrages die Nachwirkung in den Kreis ihrer Erörterungen gezogen haben würden. Zu berücksichtigen ist das beiderseitige Interesse. Läßt sich von nur einer Partei sagen, daß sie die Nachwirkung vom Standpunkt ihrer vernünftig wahrgenommenen Interessen aus hätte ablehnen müssen, so ist eine Auslegung des Einzelvertrages zugunsten der Nachwirkung völlig ausgeschlossen.

Die Auslegung wird denn auch nicht zur Anerkennung der Nachwirkung führen. Schließlich sind die Tarifordnungen für beide Parteien, die Betriebsordnungen immerhin für eine Partei, das Gefolgschaftsmitglied, gewissermaßen Zwangsregelungen, denen sich zumindest eine Partei des Einzelarbeitsvertrages mehr oder weniger freudig unterwerfen wird. Diese Partei wird zwar im Interesse der Gesamtheit oder des Betriebes diese Regelung anerkennen, solange sie besteht, nicht aber darüber hinaus. Stets wird sich von der einen oder anderen Partei sagen lassen, daß sie „vom Standpunkt ihrer vernünftig wahrgenommenen Interessen" aus die Nachwirkungslehre ablehnen müsse. Damit aber ist eine Auslegung zugunsten der Nachwirkung ausgeschlossen. Es ist durchaus nicht die Aufgabe der Gesetzgebung und ihrer Auslegung, den Willen etwa des Treuhänders oder des Betriebsführers in den Einzelverträgen zu konservieren, wenn die rechtliche Ausdrucksform dieses Willens nicht mehr besteht [11]).

---

[9]) a. a. O. S. 13 und 14.

[10]) Daß eine stillschweigende Vereinbarung der Tarif- und Betriebsordnungsbestimmungen nicht vorliegt, ist oben S. 23 nachgewiesen.

[11]) Ebenso Hueck, Lehrbuch S. 239 Anm. 27 und Lehmann a. a. O. S. 14.

Mit dieser Feststellung entfällt auch die letzte Stütze für die Nachwirkungslehre. Bestätigt wird dieses Ergebnis durch die Tatsache, daß der Gesetzgeber trotz Kenntnis der alten Streitfrage und trotz der Möglichkeit, mit einem einzigen Satz die Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnung anzuordnen, dies unterlassen hat. Damit hat er zu erkennen gegeben, daß er die Nachwirkung nicht will [12]).

Auch die rechtliche Untersuchung hat also ergeben, daß es eine Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnung nicht gibt. Diese Auffassung entspricht der heute im Gegensatz zu früher herrschenden Meinung und der bisherigen Rechtsprechung [13]).

§ 7.

Die Rechtslage im Einzelarbeitsvertrag nach Außerkrafttreten einer Tarif- oder Betriebsordnung.

Das Reichsgericht [1]) führt in einer oft besprochenen Entscheidung als einzige Begründung der Nachwirkungslehre an, daß die Einzelarbeitsverträge bei Ablehnung der Lehre nach Wegfall eines Tarifvertrages oder einer Arbeitsordnung inhaltlos daständen. Mit Recht weist Jakobi [2]) darauf hin, daß das Reichsgericht sich die Begründung seiner Ansicht zu leicht macht und an allen Argumenten gegen die Nachwirkungslehre vorübergeht. „Es übersieht, daß auch die Gegner der Nachwirkungslehre eine Lücke im Einzelvertrag nicht entstehen lassen, weil sie auf die gesetzlichen Bestimmungen zurückgreifen oder auf die durch die Unabdingbarkeit verdrängten wesentlichen Bestimmungen der Individualverträge."

Auch die Gegner der Nachwirkungslehre sind also nicht einig, welchen Inhalt der Einzelarbeitsvertrag nach Außerkrafttreten einer Tarif- oder Betiebsordnung hat.

Die eine Meinung behauptet, nach Außerkrafttreten der Tarif- und Betriebsordnung kämen in erster Linie frühere einzelvertragliche Regelungen wieder zur Geltung. Daneben lebten im Falle des Außerkrafttretens einer Tarifordnung alte Betriebsordnungsbestimmungen, ja unter Umständen sogar vor dem 1. 5. 1934 in Kraft gewesene Tarifverträge wieder auf [3]).

---

[12]) Für die Streitfrage der Verwirkung von Ansprüchen führt Richter in seiner Schrift „Der Treuhänder der Arbeit" (Heerschild-Schriftenreihe Heft 3) S. 46 dieses Argument selbst an: „Wenn das neue Gesetz die umstrittene Einrichtung der Verwirkung sich nicht zu eigen macht, so hat es sie damit verworfen." Leider wendet Richter in der Nachwirkungslehre seinen eigenen Beweisgrund nicht an.

[13]) Literaturnachweis siehe S. 59/60. Auch die neuen Dissertationen, die sich zwar nur nebenbei mit der Nachwirkungsfrage befassen, kommen zu diesem Ergebnis.

[1]) RGZ 114/195.

[2]) JW 1927/265.

[3]) Ebenso Nipperdey bei Hueck-Nipperdey-Dietz, Kommentar S. 339: „Hört die Tarifwirkung auf, so sind maßgebend die Betriebsordnung und die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Und zwar gelten alle die Bestimmungen, die vor der Tarifordnung maßgebend waren und durch sie verdrängt worden sind."

Dieser Meinung ist nicht beizupflichten. Einmal ist sie unzweckmäßig. Wenn eine Tarif- oder Betriebsordnung vielleicht jahrelang in Geltung war und dann außer Kraft tritt, so ist es bestimmt nicht praktisch, auf Regelungen zurückzugreifen, die noch älter sind als die außer Kraft getretenen Tarif- oder Betriebsordnungen. Aber auch rechtlich ist diese Ansicht nicht haltbar. Der Wortlaut des AOG bestimmt im Gegensatz zu dem Wortlaut des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlicher Verwaltung und Betrieben ausdrücklich, daß entgegenstehende Bestimmungen „nichtig" sind. Aus dem verschiedenen Wortlaut der beiden Gesetze für den gleichen Fall kann man entnehmen, daß der Gesetzgeber im AOG mit Absicht den Ausdruck „nichtig" verwendet hat. Was aber nichtig ist, kann nicht wieder aufleben. Es liegt kein Anlaß vor, dem Ausdruck „nichtig" im AOG eine andere Bedeutung beizulegen als in anderen Gesetzen[4])[5]).

Zu billigen ist daher die Gegenmeinung. Die Lücken im Einzelarbeitsvertrag sind durch die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen auszufüllen. Für Betriebe über 20 Mann bietet im Falle des Außerkrafttretens einer Tarifordnung das AOG selbst sichere Gewähr durch § 26, indem es den Erlaß einer Betriebsordnung zwingend vorschreibt, in der wichtige Arbeitsbedingungen geregelt werden müssen. Soweit eine Regelung durch Betriebsordnung nicht erfolgt, kommen die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen des BGB, vor allem also § 612 Abs. 2 in Verbindung mit § 242, ferner § 315 zur Anwendung. Danach hat der Arbeitnehmer in erster Linie Anspruch auf den üblichen Lohn nach § 612 Abs. 2 BGB, wobei Treu und Glauben weitestgehend zu berücksichtigen sind. Üblich ist nach Hueck[6]) die Vergütung, die in dem gleichen oder ähnlichen Gewerbe an dem betreffenden Ort für entsprechende Zeit und unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers bezahlt zu werden pflegt. Üblicher Lohn kann der bisherige Tariflohn sein, aber nur, wenn er im Zeitpunkt der Arbeitsleistung in gleichliegenden Fällen tatsächlich gewährt wird. Gibt es keinen üblichen Lohn, so hat der Unternehmer nach § 315 Abs. 1 BGB die Vergütung nach billigem Ermessen festzusetzen. Dies billige Ermessen ist aber heute nach nationalsozialistischen Grundsätzen anzuwenden, insbesondere für den Fall des Leistungslohnes. Der Gefolgsmann hat also immer einen seiner Arbeit entsprechenden Lohn zu beanspruchen und hat auch ein klagbares Recht darauf (§ 315 Abs. 3 BGB). Dieser Lohn wird sich oft mit dem der außer Kraft getretenen

---

[4]) An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, daß im § 32 Abs. 2 des AOG nur steht: „Entgegenstehende Bestimmungen in Betriebsordnungen sind nichtig." Daraus ist aber mit Recht geschlossen worden, daß entgegenstehende Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen kraft der Unabdingbarkeitswirkung erst recht nichtig sind. Entsprechendes gilt für die Betriebsordnung.

[5]) Ebenso Lutz Richter, JW 1934/1017: Der Tarifordnung entgegenstehende Bestimmungen sind nichtig. Sie werden endgültig vernichtet. Auch bei Außerkrafttreten der Tarifordnung leben sie nicht wieder auf. Auch Stolze a. a. O. S. 31 kommt zu diesem Ergebnis: Die Unwirksamkeit bedeutet aber eine volle absolute Vernichtung der fraglichen Betriebsordnungsbestimmungen, nicht nur eine etwa bloß zeitlich bedingte, d. h. auf die Geltungsdauer der Tarifordnung beschränkte Außerkraftsetzung.

[6]) Lehrbuch S. 246.

Tarifordnung decken, so daß vielfach derselbe Erfolg eintritt, wie ihn auch die Nachwirkungslehre zeitigen würde [7]).

Es ist zuzugeben, daß sich aus dieser Regelung ab und zu Streitfälle bei der Festsetzung der üblichen oder angemessenen Arbeitsbedingungen ergeben können. Aber wie oben bei der Zweckmäßigkeitsprüfung dargelegt, werden die Streitfälle höchst selten sein. Vor allem aber kann, wie ebenfalls dargelegt, die Nachwirkungslehre diese Streitfälle lediglich um die Kündigungsfrist hinausschieben, aber nicht beseitigen, ganz abgesehen von den sonstigen Nachteilen, die dieser Lehre anhaften.

Für die Arbeitszeit gelten nach ersatzlosem Wegfall der Tarif- oder Betriebsordnung die gesetzlichen Vorschriften der vom AOG materiell nur wenig geänderten Arbeitszeitverordnung. Insoweit entstehen also keine Lücken.

Eine besonders für den Arbeitnehmer wichtige Frage ist die Frage des Urlaubs. In Tarif- oder Betriebsordnungen pflegt nämlich vielfach dem Arbeitnehmer ein Urlaub zugebilligt zu werden, während die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen einen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht kennen. Es besteht also die Gefahr, daß der Arbeitnehmer, der längere Zeit in der Hoffnung auf einen durch Tarif- oder Betriebsordnung bestimmten Urlaub gearbeitet hat, dieses Anspruchs verlustig geht, wenn im Augenblick des Außerkrafttretens die Voraussetzungen des Urlaubsanspruches noch nicht erfüllt sind.

Demgegenüber ist jedoch mit Sauer [8]) darauf hinzuweisen, daß der Arbeitnehmer an jedem Arbeitstag einen kleinen Teil seines Urlaubs erdient. Fällig wird dieser Urlaubsanspruch jedoch erst, wenn der Arbeitnehmer die ganze in der Tarif- oder Betriebsordnung vorgesehene Zeit gearbeitet hat. Tritt nach dieser Zeit die Tarif- oder Betriebsordnung außer Kraft, ohne daß der Arbeitnehmer den Urlaub angetreten hat, so bleibt ihm trotzdem der Anspruch, der ja fällig war, erhalten. Hat dagegen der Arbeitnehmer nur einen Teil dieser Zeit gearbeitet, dann hat er bei Außerkrafttreten einen Urlaubsanspruch in Höhe eines gewissen Teiles seines Urlaubs. Einen neuen Urlaubsanspruch kann der Arbeitnehmer nach Außerkrafttreten der Bestimmungen, auf denen sein Anspruch beruht, freilich nicht erwerben, aber sein wohlerworbenes Recht bleibt ihm bei dieser Regelung gewahrt [9]) [10]).

Im übrigen wird die Frage des Urlaubsanspruchs in diesem Zusammenhang sowieso bald ihre Bedeutung verlieren. Heute schon gibt es eine Meinung, die aus dem § 2 des AOG einen Urlaubsanspruch herauslesen zu können glaubt. Wenn diese Ansicht auch nicht gebilligt werden kann, so ist doch in nächster Zeit mit einer gesetzlichen Regelung der Urlaubsfrage zu rechnen und damit entfällt

---

[7]) So Stolze a. a. O. S. 27.

[8]) JW 1925/221.

[9]) Vgl. Hueck, Lehrbuch S. 246: Erworbene Urlaubsansprüche bleiben unberührt. Neue Ansprüche werden nicht erworben. Nur wenn eine Urlaubsgewährung als üblich angesehen werden kann, ist das Recht in entsprechender Anwendung des § 612 Abs. 2 BGB zu bejahen.

[10]) Auch Dechant a. a. O. S. 141 schreibt: Selbstverständlich bleiben die wohlerworbenen Rechte gewahrt und erhalten.

dieses Bedenken von selbst. Vor allem aber dürfte der Neuerlaß einer Tarifordnung zwingend geboten sein, wenn eine Gruppe von Betrieben ihren Gefolgschaftsmitgliedern keinen Urlaub gewähren wollte.

Auch die Frage der Kündigungsfristen bereitet keinerlei Schwierigkeiten. Vielfach sind in Tarif- und Betriebsordnungen andere Kündigungsfristen vorgesehen als in den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen. Diese Kündigungsfristen kommen selbstverständlich mit der Tarif- oder Betriebsordnung in Wegfall. Es gelten dann die Vorschriften des BGB, HGB, der Gewerbeordnung und sonstiger Gesetze über Kündigungsfristen.

Damit ist nachgewiesen, daß die Einzelarbeitsverträge nach Außerkrafttreten einer Tarif- oder Betriebsordnung durchaus nicht inhaltlos dastehen, sondern daß genügend gesetzliche Vorschriften allgemeinen Art vorhanden sind, um die angemessenen Arbeitsbedingungen auch ohne Nachwirkungslehre zu gewährleisten.

Vierter Abschnitt.

§ 8.

Ergebnis der Ausführungen.

Zusammengefaßt ergibt sich folgende Lösung der Streitfrage:

Die Tarifordnung ist eine Rechtsverordnung, die vom Treuhänder der Arbeit im Auftrage des Staates erlassen wird. Die Betriebsordnung ist die Satzung des autonomen Rechtsgebildes „Betriebsgemeinschaft". Beide Rechtsformen enthalten objektives Recht, das die Wirkung zwingend ergänzender Rechtsnormen auf die Einzelarbeitsverträge ausübt. Damit ist gesagt, daß die Normen der Tarif- und Betriebsordnung nicht Inhalt der Einzelarbeitsverträge werden, sondern daß sie von außen beherrschend auf dieselben einwirken; entgegengesetzte Vereinbarungen sind und bleiben nichtig. Wird die Tarif- oder Betriebsordnung außer Kraft gesetzt, so verliert sie mit dem Zeitpunkt ihres Außerkrafttretens jegliche Rechtswirkung. Eine sogenannte Nachwirkung im Einzelarbeitsvertrag gibt es nicht, ebensowenig gibt es eine Weiterwirkung der Tarif- und Betriebsordnung als Rechtsnorm. Auch die Auslegung des Willens der Einzelvertragsparteien führt zur Ablehnung der Nachwirkungslehre. Eine Nachwirkung der Tarif- und Betriebsordnungsbestimmungen kann nur erfolgen, wenn die Einzelvertragsparteien ausdrücklich eine Bestimmung dieses Inhalts vereinbart haben.

Dieses Ergebnis der rechtlichen Untersuchung wird, wie dargelegt, auch den Anforderungen des praktischen Lebens gerecht. Es entspricht dem Sinn und dem Willen des AOG, das weitestgehendes Vertrauen in die Beteiligten des Arbeitsverträge setzt. Eine Lehre, die diese neue Grundeinstellung des AOG durch rechtliche Konstruktionen einzuengen sucht, ist zu verwerfen.

Lebenslauf.

Am 27. Oktober 1907 wurde ich zu Erfurt als Sohn des Kaufmanns Friedrich Heim und seiner Ehefrau Marie geb. Hönninger geboren. Ich besuchte das staatliche Gymnasium meiner Vaterstadt und legte dort im Frühjahr 1931 die Reifeprüfung ab, nachdem ich die Schulzeit durch eine 4½jährige kaufmännische Tätigkeit unterbrochen hatte. Vom Sommersemester 1931 ab studierte ich Rechtswissenschaft an den Universitäten Marburg und Halle. Am 6. April 1935 bestand ich die erste juristische Staatsprüfung vor dem Oberlandesgericht Naumburg und am 5. März 1936 die mündliche Doktorprüfung vor der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Seit dem 17. Juni 1935 befinde ich mich im Vorbereitungsdienst in meiner Heimatstadt.

An dieser Stelle spreche ich Herrn Dozent Dr. Isele für sein Entgegenkommen und für die liebenswürdige Bereitwilligkeit, mit der er nach dem Weggang von Herrn Professor Dr. Reinhardt das Referat über meine Arbeit übernommen hat, meinen aufrichtigen Dank aus.